



อภิธมา โยธาทักติ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ดัชนีฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

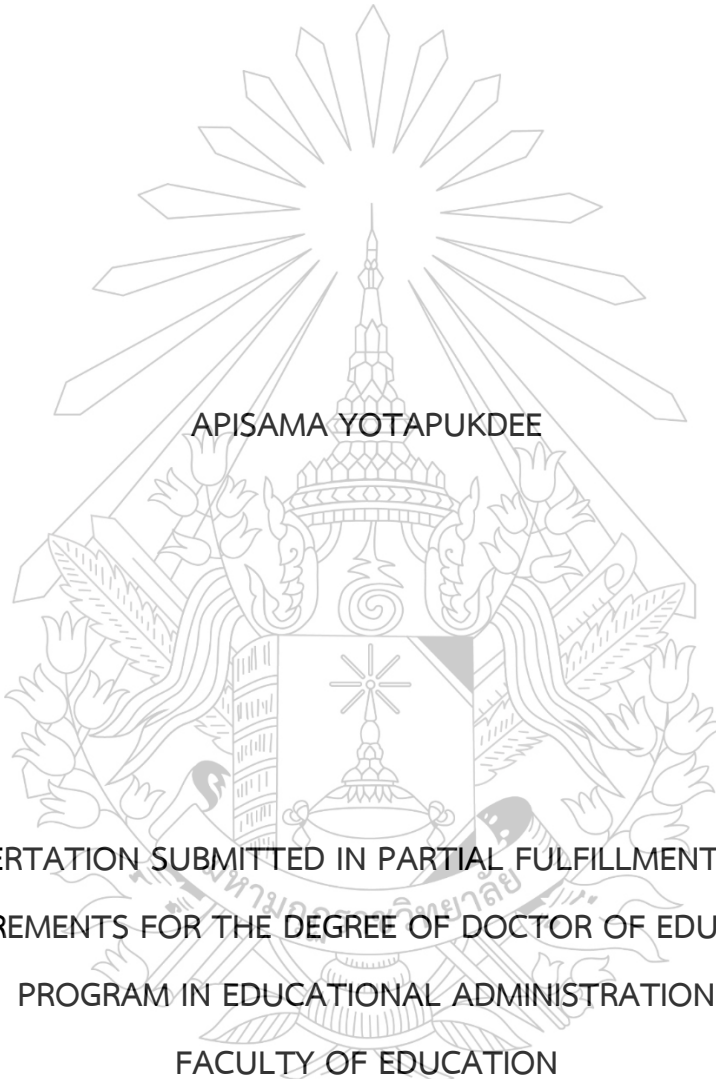
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF FUTURE LEADERSHIP SKILLS INDICATORS FOR
SCHOOL ADMINISYTATORS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA IN THE NORTHEASTERN REGION

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a tiered umbrella (parasol) in the middle, and a lotus flower at the base. The shield is flanked by two elephants and a lion. Above the shield is a large, ornate stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border.

APISAMA YOTAPUKDEE

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อขุณินพนธ์	การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อนักศึกษา	อภิสมมา โยธากกติ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงค์ ศรีจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตขุณินพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบขุณินพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.กนกกร สมปราชญ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงค์ ศรีจันทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อคุณูปการ	การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อนักศึกษา	อภิสมมา โยธาทักดี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ดำเนินการ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ โดยสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 454 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนา โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน และประเมินความเหมาะสมของแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ และทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด

2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2 = 119.43$, $df = 102$, $p = 0.114$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.97$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.01$ และ $RMSEA = 0.02$) โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือ ทักษะการเข้าสังคม

อันชาญฉลาด รองลงมาคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ ตามลำดับ และ

3) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและระดับผู้บริหารสถานศึกษา โดยหน่วยงานควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะผู้นำ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมนวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนา, ตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน



ABSTRACT

Dissertation Topic	DEVELOPMENT OF FUTURE LEADERSHIP SKILLS INDICATORS FOR SCHOOL ADMINISYTATORS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA IN THE NORTHEASTERN REGION
Student's Name	APISAMA YOTAPUKDEE
Degree Sought	Doctor of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Chissanapong Sonchan
Co-Advisor	Associate Professor Dr. Pim-on Sod-ium

This research aimed to: 1) develop indicators of future leadership skills for school administrators under the Secondary Educational Service Area Offices in Northeastern Thailand; 2) examine the congruence of the structural relationship model of the developed future leadership skill indicators with empirical data; and 3) investigate guidelines for developing future leadership skills among school administrators. The study employed a mixed-methods research design conducted in three phases. Phase 1 involved a preliminary study to develop the indicators through document synthesis and in-depth interviews with nine experts using a semi-structured interview protocol. Phase 2 focused on validating the structural model of the indicators. The sample consisted of 454 school administrators and teachers selected through multistage random sampling from secondary schools in Northeastern Thailand. Data were collected using a questionnaire and analyzed using mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis. Phase 3 explored development guidelines through interviews with seven experts and evaluated the appropriateness of the proposed guidelines by another panel of seven specialists.

The findings revealed that:

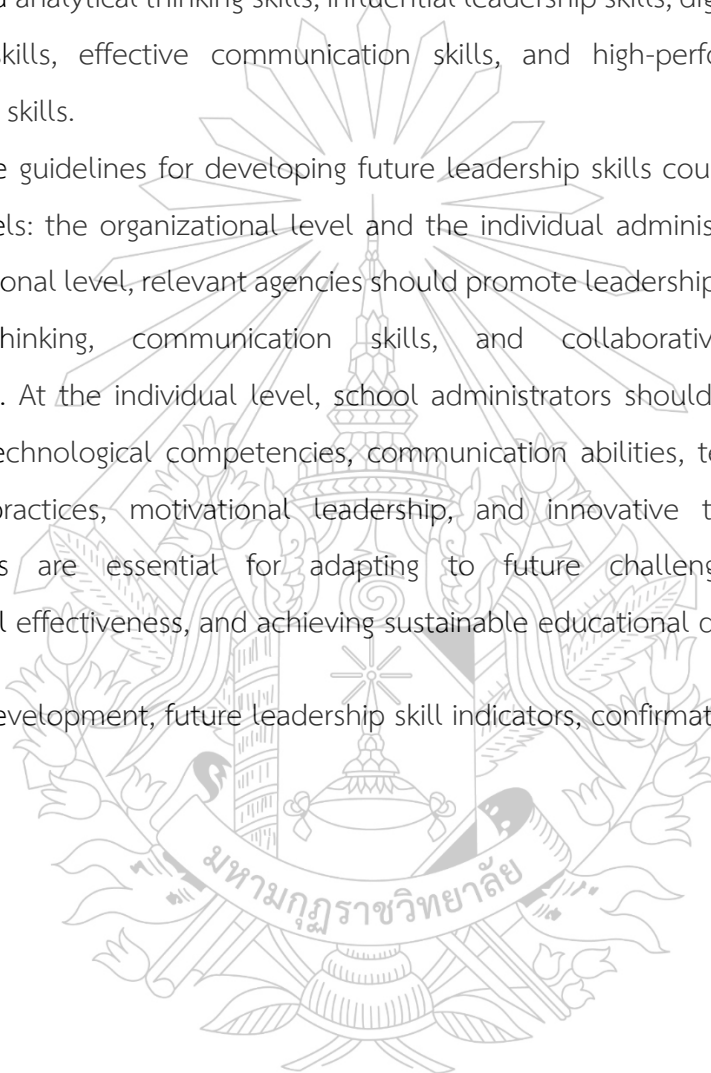
1) the future leadership skills of school administrators comprised six major components, 19 sub-components, and 66 indicators. The six major components were influential leadership skills, powerful data analytical thinking skills, digital

technology proficiency skills, effective communication skills, high-performance team management skills, and intelligent social skills.

2) The structural model of future leadership skill indicators demonstrated a good fit with the empirical data (Chi-Square = 119.43, $df = 102$, $p = 0.114$, GFI = 0.98, AGFI = 0.97, CFI = 1.00, SRMR = 0.01, and RMSEA = 0.02). The components with the highest factor loadings, ranked from highest to lowest, were intelligent social skills, powerful data analytical thinking skills, influential leadership skills, digital technology proficiency skills, effective communication skills, and high-performance team management skills.

3) The guidelines for developing future leadership skills could be classified into two levels: the organizational level and the individual administrator level. At the organizational level, relevant agencies should promote leadership development, analytical thinking, communication skills, and collaborative networking opportunities. At the individual level, school administrators should enhance their digital and technological competencies, communication abilities, teamwork skills, delegation practices, motivational leadership, and innovative thinking. These competencies are essential for adapting to future challenges, improving organizational effectiveness, and achieving sustainable educational development.

Keywords: development, future leadership skill indicators, confirmatory factor analysis



กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สฎายุ อีระฉวีชิตระกุล รศ.ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร ผศ.ดร.เพียงแข ภูผายาง ดร.ปฐมพงษ์ สมอฝาก ดร.สุวิทย์ เพียรชนะ ดร.ชัยวัฒน์ธำรง ผอ.อภิชาติ อุ่นเกิด ดร.โชคชัย แร่นาค ดร.จิรวรรณ วงษ์คง ผศ.ดร.จุฑามาส ศรีจำนงค์ ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ ดร.กษมา ป้องกัน ดร.อุเทนทร์ ชันติยู ดร.กุลธิดา ศรีโกเมนทร์ ดร.พิจิตร พรหมจรรย์ ดร.มงคล ศรีนวล ดร.วีระชัย บุญอยู่ ดร.พิรุณพรรณ เต็มวงษ์ ดร.เอมจิตร สมสืบ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปมัยอริชัย ดร.สุภชัย จันปุ่ม ดร.กชพร มณีพงษ์ ดร.เฉลิมพร ราศีชัย และ ดร.นราภรณ์ คำแพงพล ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การสัมภาษณ์แนวทาง และการประเมิน ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่และศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทุกคน ตลอดจนเพื่อนร่วมหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด ที่เลี้ยงดู อบรม ปลูกฝังจิตวิญญาณจน ประสบผลสำเร็จในวันนี้ ขอขอบคุณสามี ที่คอยกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจในการศึกษาจน ประสบความสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอสมารถิ์ผลนั้นเป็นสิ่งบูชา พระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ขอ จงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่าน

อภิสมมา โยธามักดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	7
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
1.4 สมมติฐานการวิจัย	7
1.5 ความสำคัญของการวิจัย.....	8
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
1.7 ขอบเขตของการวิจัย	10
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	10
1.9 ประโยชน์ที่จะได้รับ	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต.....	16
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	187
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา.....	195
2.4 หนังสือ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้.....	201
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	212
3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	212
3.2 ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่.....	

การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	215
3.3 ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	223
3.4 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย.....	227
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	231
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	231
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	234
4.3 ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ กำหนดองค์ประกอบ ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	235
4.4 ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่ง อนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	281
4.5 ผลการพัฒนาและการตรวจสอบโมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่ง อนาคตของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	292
4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	301
4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง.....	305
4.8 ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.....	314
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	347
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	347
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	356
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	361
บรรณานุกรม.....	364
ภาคผนวก	376
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแนวทางการพัฒนา	377

ภาคผนวก ข หนังสือราชการ	382
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	421
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	473
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	488
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย.....	516
ประวัติผู้เขียนคุณิพนธ์	516



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต.....	68
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคต	96
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล	114
ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล	121
ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยของทักษะการคิดวิเคราะห์ ข้อมูลอันทรงพลัง.....	126
ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและ ตัวบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง.....	135
ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ	140
ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ.....	146
ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	151
ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ.....	155
ตารางที่ 2.11 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ	160
ตารางที่ 2.12 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ.....	168
ตารางที่ 2.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการเข้าสังคมอย่างฉลาด	173
ตารางที่ 2.14 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ทักษะการเข้าสังคมอย่างฉลาด.....	179
ตารางที่ 3.1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	217
ตารางที่ 3.2 แสดงแผนการดำเนินการวิจัย.....	229
ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	

ที่ตอบแบบสอบถาม	234
ตารางที่ 4.2 สรุปลักษณะประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	236
ตารางที่ 4.3 สรุปลักษณะประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	252
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และ ระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม	260
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเป็นผู้เป็นที่ทรงอิทธิพล	263
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเ้ และความโด่งของ ตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำ แห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ข้อมูลอันทรงพลัง	266
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	270
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทักษะการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ	273
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเ้ และความโด่งของตัวแปร สังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ	275
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเข้าสู่สังคม อันชาญฉลาด	279
ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบ ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	290
ตารางที่ 4.12 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	293
ตารางที่ 4.13 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอินเทอร์เน็ต (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	294
ตารางที่ 4.14 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	296
ตารางที่ 4.15 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	297
ตารางที่ 4.16 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	299
ตารางที่ 4.17 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด (SS) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	300
ตารางที่ 4.18 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลทักษะผู้นำ แห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	303

ตารางที่ 4.19	คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง.....	304
ตารางที่ 4.20	การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบ เชิงยืนยัน อันดับสอง (Schermerhorn-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003).	307
ตารางที่ 4.21	การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัด องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองหลังปรับ (Schermerhorn-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003).....	309
ตารางที่ 4.22	คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง	310
ตารางที่ 4.23	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	315
ตารางที่ 4.24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	333
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)	334
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)	336
ตารางที่ 4.27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills)	338
ตารางที่ 4.28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills).....	340
ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills).....	342
ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills).....	344



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคต.....	110
ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล.....	118
ภาพที่ 2.3 โมเดลองค์ประกอบทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง	130
ภาพที่ 2.4 โมเดลองค์ประกอบทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ	142
ภาพที่ 2.5 โมเดลองค์ประกอบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	152
ภาพที่ 2.6 โมเดลองค์ประกอบทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ	164
ภาพที่ 2.7 โมเดลองค์ประกอบทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด	176
ภาพที่ 2.8 โมเดลสมมติฐานเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์	182
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ.....	228
ภาพที่ 4.1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	282
ภาพที่ 4.2 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล.....	284
ภาพที่ 4.3 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง	285
ภาพที่ 4.4 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล	286
ภาพที่ 4.5 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	287
ภาพที่ 4.6 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ	288
ภาพที่ 4.7 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด	289
ภาพที่ 4.8 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL)	292
ภาพที่ 4.9 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PA)	294
ภาพที่ 4.10 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT)	295
ภาพที่ 4.11 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC)	297
ภาพที่ 4.12 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET)	298
ภาพที่ 4.13 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด (SS)	300

ภาพที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง	302
ภาพที่ 4.15 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองก่อนปรับ	306
ภาพที่ 4.16 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ	308
ภาพที่ 4.17 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์	312
ภาพที่ 4.18 แผนผังแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	332



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน โลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ สังคมแห่งโลกอนาคตแข่งขันกันโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่สลายข้อจำกัดในมิติเวลาและพื้นที่ เกิดการเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้พรมแดนที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างประเทศ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานและชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานจากเดิม รวมถึงยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, 'ไอรดา โตเทศ, และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565: 132) ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อลักษณะการเรียนรู้ การอ่าน การเขียน เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (Organisation for Economic Co-operation and Development[OECD], 2018 a) การเปลี่ยนแปลงของงานในอนาคตทำให้วงจรชีวิตการทำงานของคนในยุคปัจจุบันต่างจากยุคก่อน (สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย (TDRI, 2561) ดังนั้น รูปแบบการทำงานจึงต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องบริหารงานให้เป็นไปตามทิศทางของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับอนาคต

การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่มุ่งพัฒนาให้มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรมและคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม (Office of the Nation Economic and Social Development Council, 2022) ดังนั้น ทักษะการทำงานจึงเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความรู้ เทคโนโลยี อาชีพ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป (พสุ เดชะรินทร์, 2560) การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะ และการเติมเต็มศักยภาพของผู้ นำให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีทักษะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีทักษะ

ความสามารถอย่างหลากหลายและยังคงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในอนาคต ทักษะบางอย่างจะมีความสำคัญมากขึ้น ในขณะที่ทักษะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าในสถานที่ทำงานในปัจจุบันจะลดความสำคัญลงด้วยการพัฒนาทักษะที่ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ทำให้มีความมั่นใจและความกล้าแสดงออกที่จะเติบโตในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง (Bernard, 2023: 15-18) ซึ่งมีการแบ่งประเภทของทักษะออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ ประกอบด้วย ทักษะวิชาชีพ (Hard Skill) (Boonkong, 2019) เป็นทักษะที่มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญ วัดผลได้ และจับต้องได้ ซึ่งต่างจากทักษะทางสังคม (Soft skills) ที่ถูกพัฒนามาจากประสบการณ์และการลงมือทำ (Arit, 2022) ซึ่งในการพัฒนาทักษะทั้ง 2 ประเภทนั้นมีความสำคัญมากที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมในด้านจรรยาบรรณ (Soft Skill) (ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ และณกมล จันทรสม, 2564: 117-120) อันเป็นทักษะที่จำเป็นต้องพัฒนาในคนทำงานยุคใหม่ และพร้อมแสวงหาแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอันจะเกิดในอนาคตด้วยเช่นกัน ตลอดจนการเน้นการปลูกฝังกรอบแนวคิดในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การไม่เลือกปฏิบัติ ทำงานด้วยความเป็นธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล น่าสนใจคือ มีผู้นำไม่มากนักที่เตรียมพร้อมสำหรับความท้าทายในการเป็นผู้นำในอนาคต มีช่องว่างความเป็นผู้นำที่ชัดเจนในองค์กร เพราะผู้นำไม่พร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายในอนาคต การมีทักษะที่จำเป็นเหมาะสมกับโลกอนาคตจะช่วยทำให้ประสบผลสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก ในการขับเคลื่อนองค์กรให้แข็งแกร่ง ซึ่งแต่ละองค์กรจะต้องพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะที่เหมาะสมทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำองค์กร

ผู้นำ คือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งจะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (Huse, 1978 : 227) โดยขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นำที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลว่าจะสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรือไม่ และอีกความหมายหนึ่ง ผู้นำ ก็อาจหมายถึง ผู้ที่กุมชะตากรรมของเหล่าลูกน้อง หรือ ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร (Bennis, 1991) กล่าวว่า ภาวะผู้นำไม่ได้เป็นสิ่งที่มิมีมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ การวางกรอบแนวคิดความเป็นผู้นำที่ดี จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการสร้างความมั่นใจให้แก่องค์กร แต่ยังคงมีผู้นำจำนวนน้อยที่ตระหนักถึงความจริงที่ว่า ผู้นำเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ความท้าทายขององค์กรที่จะมาถึงในอนาคต (Sweetman, 2001, p. 8) ดังนั้น ผู้นำต้องมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจให้คนในทีมทำงานด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมภายในองค์กรจะส่งผลต่อการพัฒนา และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลในองค์กรได้

การพัฒนาผู้นำให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งด้านการเรียนรู้ และการดำเนินชีวิตนั้น จึงสำคัญอย่างยิ่ง ความท้าทายที่ผู้นำต้องเผชิญกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในขณะที่วิธีการที่ใช้พัฒนาผู้นำยังคงเหมือนเดิม (Petrie, 2011) ซึ่งผู้นำที่แท้จริงแห่งอนาคตนั้น ไม่ใช่แค่องค์กรประกอบ ข้างต้นเท่านั้น แต่ต้องมีทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคตที่หลากหลาย ที่สามารถบริหารจัดการได้ อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำแห่งอนาคตควรเรียนรู้ทักษะที่สำคัญ ๆ เพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแห่งโลกยุคใหม่ ความสำคัญของทิศทางความเป็นผู้นำที่ชัดเจนเพื่อให้องค์กรต่าง ๆ เข้าสู่การเติบโตและความสำเร็จที่ ยั่งยืนในอนาคตไม่สามารถประเมินได้ นี่เป็นเพราะความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่สำคัญและตัวชี้วัดในองค์กร (Sweetman, 2001, p. 8) การเตรียมผู้นำสำหรับการทำ การวางแผนและการวิเคราะห์แนวโน้มยังไม่เพียงพอ และอาจเป็นไปได้ที่จะสร้างความสับสนให้กับ ความพยายามในการพิสูจน์กระบวนการเป็นผู้นำในอนาคตของเรา (Zaidi, 2020, 95) แนวทางการ ก้าวไปข้างหน้า เป็นนวัตกรรมระยะยาวอย่างแท้จริงสู่ความเป็นผู้นำเพื่ออนาคต ซึ่งมีความจำเป็น อย่างเร่งด่วน (Mengel, 2020)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เพื่อการนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงทางสังคมให้ดีขึ้น การศึกษาพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านกายภาพ ทางด้านสังคม ทางด้านจิตใจ และทางด้านสติปัญญา มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม พร้อมที่จะประกอบภาระงานอาชีพได้ การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นที่จะช่วยแก้ปัญหาทุก ๆ ด้านของ ชีวิต สามารถบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อม และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดี ดังนั้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยเหลือประชาชนให้มีความพร้อม ให้มีภูมิคุ้มกันที่ จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเท่าทันและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) การยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ พร้อม ทั้งส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความ รับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) แต่ ระบบการศึกษาส่วนใหญ่ยังคงใช้รูปแบบเดิม ๆ ซึ่งสวนทางกับเทคโนโลยีที่ได้สร้างความเปลี่ยนแปลง อย่างมากต่อภาคธุรกิจและวิถีชีวิตของผู้คน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาจึงมุ่งปรับการศึกษาให้ พร้อมสำหรับอนาคต (Voogt and Pelgrum, 2005)

การศึกษาไทยยังคงมีปัญหาอยู่คู่สังคมไทยมาทุกยุคทุกสมัย ปัญหาถูกซ้ำเติมเมื่อโลกผัน ผวน ซับซ้อน และเผชิญวิกฤตอย่างโรคระบาดที่ถาโถมอย่างไม่ทันตั้งตัว ผวนกับโครงสร้างสังคมไทย ที่เปลี่ยนแปลงไป แนวโน้มการศึกษาไทยปี 2025 จะเป็นปีที่การศึกษาไทยต้องเผชิญกับความ

เปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เทคโนโลยีอย่าง AI, Personalized Learning, Metaverse และ Hybrid Learning จะมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (World Economic Forum, 2023) นอกจากนี้ การพัฒนา Soft Skills ควบคู่ไปกับ Hard Skills จะช่วยให้นักเรียนพร้อมสำหรับอนาคต อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษายังคงมีความท้าทายที่ต้องแก้ไข เช่น ความเท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยี ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และการพัฒนาทักษะของครูผู้สอน ประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับมือกับแนวโน้มเหล่านี้ หากสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการศึกษาไทยจะสามารถแข่งขันได้ในระดับสากลและสร้างโอกาสที่ดียิ่งขึ้นให้กับเยาวชนในอนาคต (www.krukengblog.com, 2025) ทั้งนี้ ยูเนสโก (UNESCO) เชื่อว่า การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นปัจจัยในการสร้างคามยุติธรรมทางสังคม อีกทั้งยังช่วยลดความยากจนและแก้ไขปัญหาใหญ่ๆ ทั่วโลก แต่ยังมีเด็กจำนวนมากที่ไม่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนและยังขาดทักษะพื้นฐานสำคัญ อาทิ การอ่าน ทักษะทางสังคมและอารมณ์ ในด้านของ ดร.เทอดชาติ ชัยพงษ์ สส.พรรคเพื่อไทย จ.เชียงราย และรองประธานกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร กล่าวว่า พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ในช่วง 25 ปีที่ผ่านมาค่อนข้างมีความล้าหลังและจำเป็นที่จะต้องปรับให้ทันยุคทันสมัยยิ่งขึ้น ผนวกกับความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความหลากหลายในพื้นที่ และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่ได้ดีขึ้นทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษาเพิ่มขึ้น การศึกษาต้องมีเป้าหมายใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของอนาคต ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้มักถูกเรียกว่า ทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

ทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) เป็นทักษะที่ถูกคาดการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันว่าจะเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในอนาคตอันใกล้ และหากใครเฉียบแหลมที่จะพัฒนา ฝึกฝน และประยุกต์ใช้ทักษะดังกล่าวได้ก่อน ก็ยังมีโอกาสที่จะรุ่งโรจน์ และประสบความสำเร็จในยุคที่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (จิตติ ธีระเกียรติ, 2565) ในทำนองเดียวกัน (Playfoot and Hall, 2009) กล่าวว่า ทักษะอนาคต หมายถึง การจัดการในการปรับปรุงควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์ในการทำงาน การเรียนรู้ และการใช้ชีวิตผสมผสานเข้าด้วยกัน Pellegrino (2017:233-241) กล่าวถึงทักษะอนาคต หมายถึง ทักษะพื้นฐานที่จะทำให้มีความโดดเด่นเหนือกว่าคนอื่น ๆ และทำให้เป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษรอบด้านซึ่งไม่สามารถแทนที่ด้วยเทคโนโลยีใด ๆ ได้ สามารถเตรียมความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (Voogt & Natalie, 2012:229-231) กล่าวถึง ทักษะอนาคต หมายถึง ความชำนาญในการปรับเปลี่ยนการจัดการให้สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องปรับให้เท่าทันโลกาภิวัตน์ เดินหน้าขับเคลื่อนการพัฒนา

กำลังคน ผ่านการสร้างสรรค์นโยบาย กลไกและมาตรการในการส่งเสริมให้เกิดทักษะที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ เพื่อให้องค์กรมีฐานกำลังคน สมรรถนะสูง ที่เพียงพอในการรองรับการพัฒนาในอนาคต ทักษะแห่งอนาคต เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของคนไทย ในฐานะการเป็นพลเมืองของโลก เพื่อให้คนไทยมีคุณลักษณะด้านการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวได้อย่างชาญฉลาด เท่าทัน มีสติ และมีศีลธรรม เป็นพลเมืองที่มีคุณค่า การจัดการเรียนการสอนจะปลูกฝังวัฒนธรรมการสร้างในตัวเด็กไทยให้รู้จักคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง แสวงหาความรู้สู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Wannasian, 2015, p. 3) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทภารกิจของหน่วยงานตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่อง พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ปนัดดา ปิ่นทัศน์, 2556, น.29) ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นในการเป็นผู้นำยุคใหม่ ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่งและชัดเจน มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุจรรยา ขาวสกุล และคณะ, 2560) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะผู้นำแห่งอนาคต (Future Skills) ในการปฏิบัติการกิจ เพื่อบริหารสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ดึงบทเรียนจากอดีตมาอย่างชาญฉลาด ประเมินจุดที่เราอยู่อย่างมีวิจารณ์ญาณ สิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นที่จะช่วยให้เราสร้างสรรค์ได้ หลากหลายวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่าสำหรับอนาคตและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การสร้างและการดำเนินการในอนาคตที่มีความหมายสำหรับเราทุกคน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว การศึกษาต้องมีเป้าหมายใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของอนาคต ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้ถูกเรียกว่า ทักษะอนาคต ซึ่งหมายรวมถึง องค์ความรู้ ทักษะคิด ค่านิยม ทักษะ และสมรรถนะ (World Economic Forum, 2020) ดังนั้น การที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจึงควรมีทักษะผู้นำแห่งอนาคต ที่จะช่วยเตรียมผู้นำให้พร้อมสำหรับอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560) ซึ่งผู้นำ

เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษา ดังนั้น จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะผู้นำ แห่งอนาคต (Future Skills) อย่างปฏิเสธไม่ได้ แม้ว่าความสำเร็จในการบริหารงานจะเป็นผลมาจาก ตัวแปรร่วมหลายประการ แต่ทักษะผู้นำน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพใน การบริหารงาน ดังนั้น หากเราต้องการออกแบบอนาคตที่ดีขึ้นสำหรับการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน

จากเหตุผลดังกล่าวการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จึงมี ความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะผู้นำที่มีความรู้ ความ เชี่ยวชาญในการทำงาน ทนต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมรับและ สามารถปรับตัวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เกิด ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในอนาคต ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมให้มีคุณภาพต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและ พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหาร การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบทภารกิจของหน่วยงานตามที่คาดหวังอย่าง ต่อเนื่อง พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่ง อนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการกำหนด นโยบาย การวางแผนการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต การติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ ประกอบการตัดสินใจ ด้านการประเมินผล (Evaluation) และการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1.2.1 ตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีอะไรบ้าง

1.2.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น จากแนวคิด ทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.3 แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1.3.1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำ แห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.5 ความสำคัญของการวิจัย

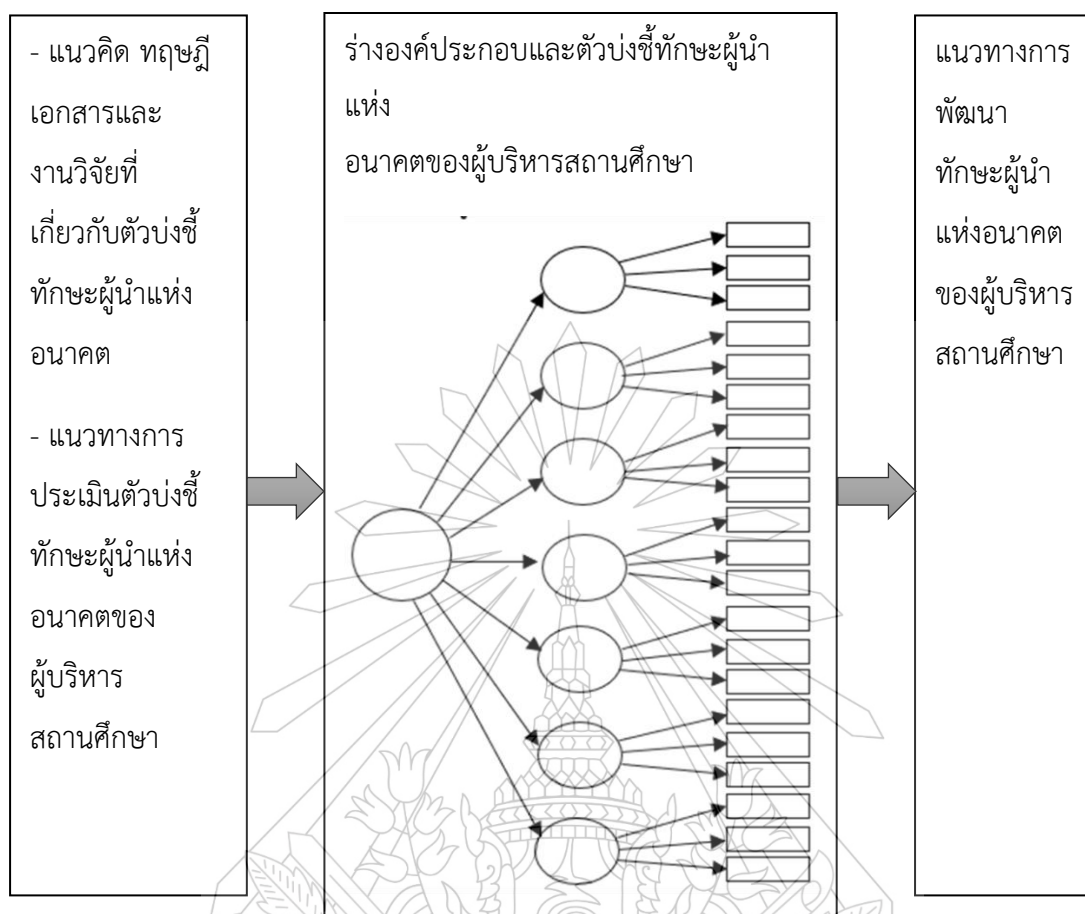
การวิจัยในครั้งนี้มีผลของการวิจัยที่มีความสำคัญดังนี้

1.5.1 ด้านวิชาการ มีตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศึกษาค้นคว้าต่อไป

1.5.2 ด้านการนำไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้ประโยชน์ในการติดตามภารกิจ ประอบการตัดสินใจและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา (Development of the Future Leader Skill Indicators for School Administrators) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้ศึกษานิยาม หลักการแนวคิด และผลงานวิจัย แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของทักษะผู้นำแห่งอนาคต ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีสาระคล้ายกันไว้ด้วยกัน ซึ่งครอบคลุมทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Digital Technology Expertise Skills) 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) และ 6) ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills) จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ดังภาพประกอบ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ

○ ตัวแปรแฝง แทน ตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต
□ กติกา แทน นวัตกรรมองค์ประกอบ

1.7 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.7.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.7.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,866 คน

1.7.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Tabachnick and Fidell (2001, p 588) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 300 หน่วย เป็นอย่างน้อย ส่วน Comrey & Lee (1992 Cited in Tabachnick and Fidell) เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ 5 ระดับ คือ จำนวน 500 คนถือว่าดีมาก (Very good)

1.7.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา องค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ มีดังนี้

- 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)
- 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)
- 3) ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Expertise Skills)
- 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)
- 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)
- 6) ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

1.8.1 ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมาย ค่าของตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

1.8.2 ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ซึ่งได้รับการยกย่องและยอมรับ ให้ทำหน้าที่ชี้แนะ ช่วยเหลือ และสั่งการให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและผู้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.8.3 ทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์จากสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบันว่าจะเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทสำคัญในอนาคตอันใกล้ เป็นความชำนาญในการบริหารจัดการเพื่อเตรียมพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นให้เท่าทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ ขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ผ่านการสร้างสรรค์นโยบาย กลไก และมาตรการในการส่งเสริมให้เกิดทักษะในการจัดการนวัตกรรมและจัดการกับ AI เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ

1.8.4 ทักษะผู้นำแห่งอนาคต (Future Leader Skills) หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อแสดงออกในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทักษะที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ช่วยสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร สร้างทีมงานให้เข้มแข็งทำให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร ขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมกับบริบทภารกิจของหน่วยงานตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่อง และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงผ่านการสร้างสรรค์นโยบาย กลไก และมาตรการเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.8.4.1 องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) หมายถึง ความสามารถจากภายในและภายนอกของผู้นำ ในการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมความร่วมมือแบบมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้ผู้อื่นทำตามเป้าหมายร่วมกันโดยไม่จำเป็นต้องใช้การบังคับหรือคำสั่งแบบตรงไปตรงมา ความเป็นผู้นำโดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ กระจายความสามารถ สร้างความไว้วางใจและความเคารพจากผู้ตาม มีภาวะผู้นำและผู้ตาม เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลทางสังคม ยึดมั่นในหลักความยุติธรรม คำนึงถึงผลกระทบต่องค์กรและสังคมโดยรวม พร้อมทั้งสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

1.8.4.2 องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) หมายถึง ความสามารถในการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากหรือซับซ้อน เป็นการคิดภาพใหญ่ในเชิงวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อดึงข้อมูลสำคัญและใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและแม่นยำ มีความฉลาดทางอารมณ์และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถเป็นโค้ชที่รับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง ปรับตัวทางปัญญาและมีความยืดหยุ่น สามารถแยกแยะข้อมูลที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องได้ ระบุแนวโน้มและความสัมพันธ์ได้ รวมถึงการใช้ข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาหรือหาวิธีแก้ไขที่ดีที่สุด

1.8.4.3 องค์ประกอบที่ 3 ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Expertise Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ อย่างเชี่ยวชาญเหมือนวัยรุ่นยุคใหม่ มีความรู้ด้านสารสนเทศ ปัญญาประดิษฐ์และใช้สื่อยุคใหม่อย่างคุ้มค่า โดยตระหนักถึงภัยคุกคามทางดิจิทัล รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.4.4 องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก หรือข้อมูลต่าง ๆ อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองและโน้มน้าวอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจและสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสมในการร่วมมือและการรวมพลังในการทำงาน เป็นนักสื่อสารระดับปรมาจารย์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.4.5 องค์ประกอบที่ 5 ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจัดการและพัฒนาให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคลากร เวลา และเครื่องมือได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ พัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีม ให้ทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการบริหาร โดยการกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม เพื่อให้ผลการทำงานมีศักยภาพ

1.8.4.6 องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้ความเข้าใจและความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมอย่างชาญฉลาด การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการเป็นพลเมืองโลก สามารถรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายให้กว้างขึ้นและหลากหลายมากขึ้น และประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร

1.8.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.8.6 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนด โดยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น 4 ขนาด ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1 - 499 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

1.9 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.9.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1) โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

2) โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

3) โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล(data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.9.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

- 1) ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา ทำให้ผู้บริหารได้มีความสามารถในการใช้ทักษะแห่งอนาคตมากขึ้น และสามารถปรับทักษะเพื่อไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต
- 2) สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านการพยากรณ์อนาคต ด้านภารกิจ และด้านการประเมินผล



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระต่าง ๆ แต่ละประเด็นดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต

2.1.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

2.1.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคต

2.1.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต

2.1.4 องค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคต และตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต

2.1.5 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคต

2.1.6 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคต

2.1.7 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.8 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

2.2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

2.2.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

2.2.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

2.2.4 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

2.2.5 หลักเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้

2.2.6 หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

2.3.1 ความหมายของแนวทาง

2.3.2 การประเมินแนวทาง

2.3.3 รูปแบบการประเมินแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ

2.4 หนังสือ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

2.4.1 หนังสือ บทความที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

2.4.2 งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย

2.1.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

2.1.1.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไร จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำงานสำเร็จด้วยความเต็มใจ

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

กฤตกร นันทิพย์ (2560) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กรและเป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ เชื่อใจ ศรัทธาให้เป็นผู้นำ การทำงานของกลุ่มและให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการของตนหรือองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

นนทวรรณ นามะยอม (2560) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ซึ่งมีบทบาทในการชี้นำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร

ถวิล อรัญเวศ (2561) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มีการเขียนชื่อผู้นำแตกต่างกัน

ออกไปตามลักษณะงานและองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส ปลัดกระทรวง คณบดี

เพ็ญญา ศรีแปลก (2563) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นทางการหรือไม่มีตำแหน่งเป็นทางการก็ได้ เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมของผู้นำนั้นมีอิทธิพลในการที่จะโน้มน้าวใจบุคคลอื่นในการจงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของตนเองให้ร่วมดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ด้วยความเต็มใจ

Owens (1991) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำให้ผู้ตามทำอะไรตามที่ผู้นำต้องการ

Lynch (1993) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้น คนส่วนใหญ่จะรอให้มีอะไรมากระทบถึงจะทำ แต่ผู้นำจะไม่รอผู้นำจะคิดไปข้างหน้า เพื่อแสดงความต้องการที่ตนคิดผูกพันอยู่กับจุดประสงค์ขององค์กร

McEwan (1998) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้แสดงเจตนาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและผู้ตาม

Greenberg and Baron, (1995) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร

Yukl, (2002) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม จะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะ ช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ สามารถใช้อิทธิพลชักนำคนอื่นให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปความหมายของผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ซึ่งได้รับการยกย่องและยอมรับ ให้ทำหน้าที่ชี้แนะ ช่วยเหลือ และสั่งการให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและผู้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2.1.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคต

2.1.2.1 ความหมายของทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

Playfoot & Hall (2009) กล่าวถึง ทักษะอนาคต หมายถึง การจัดการในการปรับปรุง ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์ในการทำงาน การเรียนรู้ และการใช้ชีวิตผสมผสานเข้าด้วยกัน การฝึกฝนที่จำเป็นต่อการทำงานและการมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นกรอบทักษะความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการ รวมทั้งคุณลักษณะ วิธีการพัฒนา วิธีการประเมินและประเมินผล

Voogt & Natalie (2012) กล่าวถึง ทักษะอนาคต หมายถึง ความชำนาญในการปรับเปลี่ยนการจัดการให้สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องปรับรองรับให้เท่าทันโลกาภิวัตน์ เดินหน้าขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ผ่านการสร้างสรรคนโยบาย กลไก และมาตรการในการส่งเสริมให้เกิดทักษะที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ เพื่อให้องค์กรมีฐานกำลังคนสมรรถนะสูงที่เพียงพอรองรับการพัฒนาในอนาคต

Marr (2019) กล่าวถึง ทักษะอนาคต หมายถึง ทักษะที่ถูกคาดการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันว่าจะเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทสำคัญอย่างยิ่งยวดในอนาคตอันใกล้ ใครที่ฝึกฝนและประยุกต์ใช้ทักษะอนาคตได้ก่อน ก็ยังมีโอกาสที่จะรุ่งโรจน์ และประสบความสำเร็จในยุคที่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

<https://www.starfishlabz.com/blog/564> กล่าวถึง ทักษะแห่งอนาคต หมายถึง ทักษะที่ถูกคาดการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันว่าจะเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทสำคัญอย่างยิ่งยวดในอนาคตอันใกล้ และหากใครเฉียบแหลมที่จะพัฒนา ฝึกฝน และประยุกต์ใช้ทักษะดังกล่าวได้ก่อน ก็ยังมีโอกาสที่จะรุ่งโรจน์ และประสบความสำเร็จในยุคที่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกำลังรุดมาถึง สามารถสรุปจากเกณฑ์โดยปกติทั่วไป ดังนี้

ประเภทของทักษะแห่งอนาคต

Hard Skills คือ ทักษะหรือความสามารถที่ใช้ในการทำงานในแต่ละสายอาชีพ ซึ่งสามารถวัดประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การอ่าน การเขียน การคำนวณ การทำบัญชี การเล่นเกม กีฬา การเขียนโปรแกรม การวาดภาพ การวิจัย การทำอาหาร การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

Soft Skills คือ ทักษะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลที่ใช้เครื่องมือวัดหรือประเมินเป็นระดับคะแนนได้ยาก เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำ การบริหารเวลา มนุษย์สัมพันธ์ การปรับตัว การควบคุมอารมณ์ เป็นต้น

สำหรับวิธีการแยกแยะว่า ทักษะใดเป็น Hard Skills หรือทักษะใดเป็น Soft Skills โดยทั่วไปแล้ว อาจใช้หลักการ คือ Hard Skills เป็นเรื่องของวิชาชีพ (Professional) ในขณะที่ Soft Skill มีความเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ (Personality) เป็นทักษะซึ่งสามารถใช้เครื่องมือวัด ประเมิน หรือทดสอบได้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนกว่า Soft Skills การใช้ Hard Skills จะเป็นการใช้ทักษะกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา ในขณะที่การนำ Soft Skills มาใช้จำเป็นต้องเข้าใจบริบท และประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ในอนาคต “ลูกหลานของเราจะต้องทำงานในอาชีพที่ไม่เคยมี ด้วยเครื่องมือที่เราเองก็ยังไม่เคยรู้จักมาก่อน” ซึ่ง Professor Kar Yan Tam คณบดี School of Business and Management, Hong Kong University of Science and Technology (HKUST) ได้คาดการณ์ว่า กว่า 85% ของงานที่จะเกิดขึ้นภายในปี 2030 นั้น เราอาจจะยังไม่สามารถระบุได้ว่า มันจะเป็นอาชีพหรือตำแหน่งงานอะไรบ้าง แต่ทักษะของงานเกิดใหม่ในโลกอนาคตจะเป็นการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ ระบบอัตโนมัติ รวมถึงการอาศัยความชำนาญด้านดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อการผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่า เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ กำลังเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิต เปลี่ยนวิถีคิดของเราต่อการเรียนรู้และการทำงาน และการผนวกการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคตเข้าสู่หลักสูตรการเรียนการสอนจึงกำลังกลายเป็นภารกิจสำคัญในหลาย ๆ สถาบัน ตลอดจนในบรรดาปัจเจกบุคคลที่เองที่อยากจะเตรียมตัวให้พร้อม และอัปเดตทักษะองค์ความรู้ของตัวเองอยู่เสมอ

<https://thestandard.co/future-skills-after-covid/> กล่าวถึง Future Skills ทักษะแห่งอนาคต มีดังนี้

1) มนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centric) การแพร่ระบาดของโควิดส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตประจำวันในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนกระตุ้นให้พฤติกรรมกรจบบ้างใช้สอยของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริโภคยอมรับการทำธุรกรรมออนไลน์มากขึ้น องค์กรต่าง ๆ ต้องแข่งขันกันในเรื่องการให้บริการและการอำนวยความสะดวกลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะหาอย่างไรให้องค์กรสามารถพัฒนาสินค้าและบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้มากที่สุด Empathy และ Design Thinking เป็นสองทักษะสำคัญที่บุคลากรในองค์กรที่ประสบความสำเร็จควรมี หลักสำคัญของทักษะนี้จะเน้นที่ความสามารถในการรับฟัง รับรู้ และทำความเข้าใจความต้องการลูกค้าให้มากที่สุด เข้าใจสภาพสิ่งแวดล้อมและปัญหาของลูกค้าให้เร็วที่สุด เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาระดมความคิด สร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหา พัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการ

ขององค์กร และหานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างคุณค่าและตอบสนองความต้องการของลูกค้าขององค์กร

2) แนวคิดแบบยืดหยุ่นเพื่อการเติบโตและพัฒนา (Growth Mindset) ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ หรือการปรับโมเดลการทำธุรกิจของตัวเอง การหาวิธีประกอบธุรกิจใหม่ ๆ ว่าจะทำอย่างไรให้ธุรกิจของเราสามารถปรับตัวและยังสร้างรายได้ให้กับองค์กรได้เหมือนเดิม สิ่งที่เกิดขึ้นทำให้หลาย ๆ องค์กรต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำธุรกิจอย่างสิ้นเชิง องค์กรที่จะอยู่รอดได้จะต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำธุรกิจอยู่เสมอ ดังนั้นการมีบุคลากรที่มี Growth Mindset จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างก้าวกระโดด ความคล่องตัว (Agility) และความยืดหยุ่น (Resilience) เป็นสองทักษะสำคัญในกลุ่ม Growth Mindset โดย Agility จะเป็นทักษะแห่งความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถประสานความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับ Resilience เป็นความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหลังเผชิญกับปัญหา อุปสรรค ความท้าทาย หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นเสมือนความยืดหยุ่นทางจิตใจที่ส่งผลต่อการตอบสนองต่อความเครียดเชิงบวก ผลักดันจนเป็นพลังให้องค์กรสามารถก้าวข้ามและผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ และกลับมาพร้อมรับกับงานต่าง ๆ ที่ต้องบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรเดินหน้าต่อไป

3) การปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Cognitive Flexibility) Cognitive Flexibility เป็นอีกหนึ่งกลุ่มทักษะที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวขององค์กรในปัจจุบัน เป็นทักษะที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มองหาโอกาส มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การคิดอย่างเป็นระบบ หรือ Systems Thinking เป็นทักษะหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเข้าใจปัญหา สถานการณ์ หรือบริบทต่าง ๆ โดยการมองภาพรวมให้เป็นระบบโครงสร้างที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องกันมองความสัมพันธ์ต่าง ๆ เชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ ซึ่งจะเป็นกระบวนการสำคัญในการทำให้เราเข้าใจที่มาที่ไปของเรื่องต่าง ๆ สามารถรวบรวมข้อมูลและประมวลความคิดอย่างมีเหตุมีผล เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาดและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) เป็นอีกหนึ่งทักษะที่เสริมสร้างกระบวนการคิดโดยใช้วิจารณญาณหรือการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลรอบด้าน เน้นการใช้เหตุผลในการ

วิเคราะห์ประเด็นสำคัญ การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ รอบด้าน ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน รวมไปถึงพิจารณาทางเลือกในทุก ๆ ด้านที่อาจมีอิทธิพลต่อข้อสรุป เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง

4) การใช้ประโยชน์จากข้อมูลดิจิทัล (Digital and Data) หลาย ๆ องค์กรได้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มาช่วยในการสร้างระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management) เพื่อเป็นการรักษฐานลูกค้าและสร้างความจงรักภักดีของลูกค้า และที่สำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการของลูกค้ามาพัฒนาต่อยอดต่อสินค้าและบริการขององค์กร ในปัจจุบันข้อมูลที่ต้องการได้จากการทำธุรกรรมผ่านโลกออนไลน์นั้นมีอัตราการเพิ่มสูงขึ้นทุก ๆ ปี องค์กรที่เข้าใจและสามารถนำข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาเชื่อมโยงกัน นำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กร และสามารถชิงความได้เปรียบจากคู่แข่ง รวมถึงสร้างโอกาสทางธุรกิจได้มากยิ่งขึ้น หลาย ๆ องค์กรถึงกับกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วน ตั้งเป้าหมายให้เร่งพัฒนาหรือจัดหาบุคลากรที่มี Digital and Data Skills เข้ามาทำงานมากขึ้น

ทักษะที่สำคัญในกลุ่มนี้จะเป็นเรื่อง Data & Analytics ทักษะนี้ให้ความสำคัญกับคุณค่าของข้อมูล การเข้าใจข้อมูล วงจรของข้อมูลในมุมต่าง ๆ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อทำความเข้าใจและหาทางแก้ปัญหาให้ตรงความต้องการของลูกค้า อีกหนึ่งทักษะที่องค์กรควรให้ความสำคัญก็คือทักษะ Collaboration and Productivity Tools ซึ่งก็คือความสามารถในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือระหว่างมนุษย์ด้วยกันหรือความร่วมมือระหว่างมนุษย์กับเทคโนโลยี การทำงานร่วมกันสามารถช่วยแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ปัญหาใหญ่ที่อาจต้องใช้เวลานานหรือยากที่จะแก้ไขโดยลำพังได้สำเร็จ ความร่วมมือกันเป็นส่วนสนับสนุนสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดหลาย ๆ มุมมอง ก่อให้เกิดทางเลือกหลาย ๆ ทางที่สามารถช่วยแก้ปัญหาได้ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้นเพื่อพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีทักษะแห่งอนาคตและพร้อมทำงานในโลกยุคใหม่ อาจเริ่มต้นด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ปลูกฝังให้พนักงานเปิดรับการเปลี่ยนแปลง เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ วิเคราะห์สิ่งที่ขาด (Needs Analysis) และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มทักษะอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกับนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปความหมายของทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) หมายถึง ทักษะที่ถูกคาดการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันว่าจะเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทสำคัญในอนาคตอันใกล้ เป็นความชำนาญในการบริหารจัดการเพื่อเตรียมพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นให้เท่าทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ ขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ผ่านการสร้างสรรค์นโยบาย กลไก และมาตรการในการส่งเสริมให้เกิดทักษะในการจัดการนวัตกรรมและจัดการกับ AI เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ

2.1.2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ช่วยเตรียมความพร้อมให้คนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อธิบายทักษะ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำและทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ทักษะเหล่านี้ทำให้บางคนโดดเด่นกว่าคนอื่น การปรับความคิดเพียงเล็กน้อยอาจนำความก้าวหน้าครั้งใหญ่มาสู่ชีวิตและองค์กร การเต็มใจรับความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกทำให้เราพร้อมที่จะเปิดรับความเป็นไปได้ใหม่ ๆ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดฝันและไม่อาจหลีกเลี่ยงในชีวิต ทักษะแบบใหม่ยังเป็นสิ่งที่แยกองค์กรหรือชาติที่ก้าวหน้าออกจากกลุ่มที่ล้าหลัง และยังช่วยเสริมศักยภาพการแข่งขันในทุกด้าน อาทิ ความแปลกใหม่ ความคล่องตัว และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความสามารถที่จะเปลี่ยนความคิดที่แตกต่างให้กลายเป็นนวัตกรรมของสินค้า บริการและทางแก้ปัญหา ความสามารถที่จะบรรลุความพยายามที่คุ้มค่าเอาชนะอุปสรรค และเชื่อมความแตกต่างทางวัฒนธรรม

อนิรุทธิ์ ตูลสุข (14 มีนาคม 2565) <https://www.coachforgoat.com/blog/topic/future-skills-for-uncertain-world> กล่าวว่า งานวิจัยจาก McKinsey ได้ศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต จากคนจำนวน 18,000 คน ใน 15 ประเทศ แล้วสรุปลักษณะประชากรแห่งโลกใหม่ (Future-Citizen Skills) ไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ที่จำเป็นทั้งหมด 13 ด้าน ซึ่งเมื่อแบ่งเป็นหมวดหมู่แล้วจะได้ทั้งหมด 4 กลุ่ม คือ

1. Self Leadership ภาวะผู้นำในตนเอง (3 ด้าน)
2. Cognitive กระบวนการคิด (4 ด้าน)
3. Interpersonal ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (3 ด้าน)
4. Digital ดิจิทัล (3 ด้าน)

ทักษะหมวด 1 Self-Leadership (ภาวะผู้นำในตนเอง) เป็นทักษะที่ทุกคนต้องมี ไม่ใช่แค่ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานอย่างเดียว เพราะทักษะนี้จะช่วยให้คนทุกคนสามารถนำพาตัวเองไปยังเป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ได้

ภาวะผู้นำในตนเองมี 3 ด้านย่อย ๆ คือ

1.1 Self-Awareness & Self Management คือ การตระหนักรู้ตัว และบริหารจัดการตัวเองได้

1.2 Entrepreneurship คือ สำนึกความเป็นเจ้าของในงาน

1.3 Goal Achievement การมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ

ทักษะหมวด 2 Cognitive Skills (วิธีคิด)

โลกยุคใหม่ เป็นโลกที่มีลักษณะเปราะบาง ไม่แน่นอน ซับซ้อน คลุมเครือ ทำให้เรามีแนวโน้มที่ต้องใช้ข้อมูลข่าวสารมากขึ้น ทุกวันนี้คนทุกคนก็สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าเดิมเยอะมาก แต่คนที่จะมีระบบการคิด เพื่อประมวลผลข้อมูลเหล่านั้นให้อยู่ในรูปแบบที่ใช้งานได้มีกี่คน วิธีคิด จึงเป็นทักษะที่แยก "คนที่ใช้งานข้อมูลเป็น" กับ คนที่แค่ "ค้นข้อมูลได้" ได้ออกจากกัน

คนที่ใช้งานข้อมูลได้ จะมีทักษะใน 4 ด้าน คือ

2.1 Critical Thinking สรุปง่าย ๆ คือ คิด วิเคราะห์ แยกแยะได้

2.2 Mental Flexibility คือ รู้ว่าจะใช้ข้อมูลที่มีในสถานการณ์ที่ต่างกันอย่างไรมาก่อน ไม่ใช่แค่แบบเดิมในทุก ๆ บริบท

สาระสำคัญ คือ เพื่อให้ปรับตัวได้ดี มองในมุมต่าง ๆ ที่หลากหลายกว่าความเชื่อเดิม (เสมือนต้องมีแว่นตาหลายแบบ เพื่อมองในมุมต่าง ๆ)

2.3 Planning & Way of Working ต้องพัฒนางานที่ทำได้ และรู้ว่าต้องทำอะไรก่อนหลัง ซึ่งแง่มุมนี้ ก็คือ "รู้จักคิดเพื่อทำงานให้เป็น" ไม่ใช่ทำแบบเดิม ด้วยการใช้ระบบ auto pilot จนเป็นงานรูทีน หรือทำงานมั่วไปหมด จนไม่รู้ว่าควรทำอะไรก่อน-หลัง และหัวใจสำคัญข้อนี้คือทำงานแล้วต้องพัฒนางานนั้น ๆ ให้มีคุณค่า (Value) มากกว่าเดิมอยู่เสมอ

2.4 Communication การสื่อสาร การสื่อสารในที่ชุมชน ช่วยให้ส่งข้อมูลที่ไปถึงคนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลครบถ้วน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ ได้ และ จะเป็น input ที่ดีให้กับคนที่ทำงานด้วยกันได้

ทักษะหมวดที่ 3 Interpersonal Skills (ทักษะด้านคน)

ในโลกใหม่นี้ ทักษะด้านคน เน้นไปเรื่องความเป็นมนุษย์และการเชื่อมโยงกันแบบ networking มากขึ้น เพราะว่า ส่วนใหญ่แล้วคนเราถูกขับเคลื่อนด้วยอารมณ์มากกว่าเหตุผล และต้องช่วยกันให้ผ่านการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและรวดเร็ว และหากคนเราเชื่อมโยงกันด้านอารมณ์ความรู้สึกได้ จะเกิดพลังที่เรียกว่า 1+1 มากกว่า 2 และสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้องค์กรได้เยอะมาก ๆ

ด้วยเหตุนี้ สกิลย่อย ๆ จึงแบ่งเป็น 3 ด้าน นั่นคือ

3.1 สร้างแรงขับเคลื่อน (Mobilize System) ทั้งหมดนี้ คือ ทักษะที่จะสร้างพลัง ทำให้ทุกคนไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะผู้นำ เพราะถ้าเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ก็จะเกิดความไว้วางใจ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คนได้

3.2 การสร้างความสัมพันธ์ (Developing Relationship) คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ทุกฝ่าย ต้องเข้าใจกัน ไม่มีใครที่สูงกว่าต่ำกว่า ดังนั้น การพยายามเข้าใจเขา อ่อนน้อม และเป็นกันเอง จึงทำให้ต่างคนต่างไว้วางใจกันได้ และเกิดมิตรภาพที่ดี เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการช่วยเหลือและร่วมมือกัน

3.3 การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (Team Effectiveness) ด้านนี้หลัก ๆ คือ การผสมผสานความต่าง เพราะอนาคตเราต้องทำงานที่มีความสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่สูงกว่าเดิม จุดนี้ให้เราลองนึกถึงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ว่าสมัยก่อนที่แต่ละเครื่องไม่มีเน็ตเวิร์คเชื่อมกันนั้นสมรรถนะ และความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ไม่เท่าสมัยที่ Internet ได้รับความนิยม แต่เมื่อทุกอย่างเป็นเครือข่ายมันเกิดการแลกเปลี่ยนไอเดียความคิด การถ่ายโอนความรู้จนทำให้เกิดการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านมากมาย ดังนั้น การที่ทีมงานสามารถผสมผสานความต่างได้ จึงได้เปรียบมาก

ดังนั้น ทักษะด้านคนทั้งสามกลุ่มนี้จึงเน้นการสร้างพลังจากแรงบันดาลใจ และความร่วมมือกันของคนทำงาน เพื่อให้สามารถพิชิตงานยากที่รออยู่ในอนาคต

ทักษะหมวดที่ 4 Digital Skills

เป็นทักษะที่สำคัญมาก เพราะเรากำลังไปยุคดิจิทัล จะขาดทักษะนี้ไม่ได้เลย มี 3 ด้าน คือ

4.1 ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องดิจิทัลทั้งหมด (Digital Fluency Citizenship) ประหนึ่งว่าเกิดในยุคนี้ เช่น ชีวิตในแบบดิจิทัลเป็นยังไง เราจะมีชีวิตอยู่กับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลาแบบไหน และมีวิธีสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันยังไง ซึ่งทั้งหมดนี้ หลายคนอาจไม่รู้ตัวว่า ได้ถูกปูพื้นฐานจากช่วงโควิดไปเรียบร้อยแล้ว เพราะช่วงวิกฤต เทคโนโลยีด้านดิจิทัลได้เป็นส่วนหนึ่งของทางรอด เราได้สัมผัสประสบการณ์และนำโลกดิจิทัลมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และสร้างคุณค่าทางธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อให้รอดและจำเป็นต้องเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาผ่านสื่อต่าง ๆ

4.2 ทักษะการใช้งาน Software และ ทักษะการพัฒนา Software ด้านนี้แบ่งเป็นทั้งผู้ใช้งานและผู้พัฒนาโปรแกรม ผู้พัฒนาโปรแกรม หลัก ๆ คือต้องมีระบบการคิดลำดับขั้นที่แม่นยำ เพื่อออกแบบพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ ได้ตรงตามการใช้งาน และมีการใช้ข้อมูลสถิติ ประกอบในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้ใช้โปรแกรม ต้องมีการศึกษาการทำงานของโปรแกรมที่ใช้ในงานให้เข้าใจ เพื่อให้สามารถนำมันไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และพัฒนาขั้นตอนการทำงานให้สอดคล้องกัน

4.3 ความเข้าใจในการทำงานร่วมกันของระบบดิจิทัลทั้งหมด โดยเน้นที่ "การใช้งานให้เกิดคุณค่ากับองค์กร" ในด้านข้อมูล และประยุกต์ใช้ในงานแต่ละงานให้ราบรื่นที่สุด

2.1.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต ได้มีผู้ให้แนวคิด และทฤษฎีไว้ ดังนี้

Gbscorporate (2 กรกฎาคม 2019) <https://www.gbscorporate.com/blog/leadership-skills-for-the-future> กล่าวถึง ทักษะความเป็นผู้นำสำหรับอนาคต เมื่อโลกเชื่อมโยงกันมากขึ้น โปร่งใสมากขึ้น และมีความหลากหลายมากขึ้น ปัญหาที่องค์กรต่าง ๆ เผชิญอยู่ก็มีความซับซ้อนกว่าที่เคยเป็นมา วงจรระบบอัตโนมัติที่ต่อเนื่องและการหยุดชะงักทางดิจิทัลของโมเดลธุรกิจก่อให้เกิดความท้าทายใหม่ที่สำคัญสำหรับองค์กรและผู้นำ ในขณะที่พวกเขาพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์สำหรับยุคดิจิทัล

ความท้าทายที่ผู้นำต้องเผชิญในโลกธุรกิจในอนาคต จากมุมมองของผู้นำ ความท้าทายคือวิธีพัฒนาพนักงานในอนาคตที่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในเชิงรุกได้ การเตรียมธุรกิจของคุณให้พร้อมสำหรับอนาคตเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จ อันที่จริง Institute of Leadership & Management (ILM) ค้นพบว่าองค์กรในสหราชอาณาจักรมากกว่าเก้าในสิบแห่งกล่าวว่า การขาดทักษะความเป็นผู้นำกำลังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีทักษะความเป็นผู้นำขั้นพื้นฐานที่เคยใช้ได้ผลกับผู้นำและทีมในอดีต ซึ่งรวมถึงความสามารถในการสื่อสาร วิสัยทัศน์ ปรับให้เข้ากับบุคคลที่หลากหลาย จัดการความขัดแย้ง และสนใจทีมอนาคตของการทำงาน ต้องการให้ผู้นำมีทักษะใหม่ ๆ และผู้นำไม่ว่าจะยังใหม่กับผู้นำ หรือผู้นำ 'แบบเก่า' ที่มีประสบการณ์ จำเป็นต้องเพิ่มทักษะและทักษะใหม่เพื่อสร้างประสิทธิผล และสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมสร้างอนาคตของงาน

เหตุผลสำคัญว่าทำไมผู้นำจึงต้องรับการฝึกอบรมและการพัฒนาความเป็นผู้นำ บุคลากรในปัจจุบันแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับเมื่อ 10 ปีที่แล้ว ผู้นำขององค์กรในปัจจุบันและอนาคตจะต้องบริหารจัดการบุคลากรที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้นเรื่อย ๆ มีความต้องการและรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันมากมาย สำหรับหลาย ๆ องค์กร ข้อมูลประชากรตามอายุของพนักงานหมายถึงการเกษียณก่อนกำหนดของคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์ ซึ่งอาจทิ้งช่องว่างในบทบาทผู้นำที่ต้องได้รับการเติมเต็มอย่างกะทันหัน ความท้าทายก็คือ มีธุรกิจเพียงไม่กี่แห่งที่น่าเสนอ ขอบเขตประสบการณ์ที่พวกเขาต้องการในเร็ว ๆ นี้แก่ผู้นำหน้าใหม่ ธุรกิจมักส่งเสริมผู้ที่มีทักษะด้านเทคนิคขั้นสูงให้มีบทบาทเป็นผู้นำ ปัญหาก็คือทักษะทางเทคนิคไม่จำเป็นต้องแปลเป็นทักษะความเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยมเสมอไป การขาดทักษะความเป็นผู้นำและรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันเล็กน้อยนั้นเด่นชัดกว่าในบริษัทที่ก่อตั้งโดยผู้ก่อตั้ง เนื่องจากมีแนวโน้มว่าผู้ก่อตั้งจะเริ่มต้นบริษัทด้วยความคิดที่ยอดเยี่ยม แต่ไม่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ การเติบโต และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม จากการศึกษาล่าสุดจาก Gartner ในปี 2018 ผู้นำฝ่ายทรัพยากรบุคคล 47 เปอร์เซ็นต์ กล่าวว่าองค์กรของพวกเขาประสบปัญหาในการพัฒนาผู้นำ และ 45 เปอร์เซ็นต์ระบุว่ากระบวนการของพวกเขา ไม่ได้ให้ผู้นำที่เหมาะสม

ในเวลาที่เหมาะสม ขณะนี้องค์กรต่าง ๆ ตกอยู่ภายใต้ความสนใจจากภายนอกมากขึ้นกว่าเดิม และต้องรับฟังและจัดการสิ่งที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างแข็งขัน ผู้นำต้องมีบทบาทในการขับเคลื่อนสิ่งนั้น พวกเขาไม่เพียงต้องจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเท่านั้นแต่ยังต้องจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั่วทั้งระบบนิเวศด้วย ซึ่งเป็นทักษะใหม่ล่าสุดที่ผู้นำต้องมี เมื่ออายุการเก็บทักษะลดลง พนักงานและผู้จัดการที่ดีจะตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไป 94% ของพนักงานกล่าวว่าพวกเขาจะอยู่ที่บริษัทนานขึ้นหากลงทุนในอาชีพการงาน ตามรายงานการเรียนรู้ในที่ทำงานประจำปี 2018 ของ LinkedIn ผู้นำจะต้องสร้างและแสดงหนทางข้างหน้าท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง การหยุดชะงัก ความสับสนวุ่นวาย และความคลุมเครือ ในโลกที่ขับเคลื่อนโดยอุปกรณ์และเทคโนโลยี วิธีที่คุณเป็นผู้นำผู้คนจะสร้างความแตกต่างที่สำคัญ ผู้นำในยุคใหม่นี้จำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำด้วยการมองโลกในแง่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีหลายแง่มุม โดยต้องอาศัยการตระหนักรู้ในตนเองจากผู้นำเพื่อตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง การตระหนักรู้ของผู้อื่นเพื่อบังคับเอาสิ่งที่ดีที่สุดในทีมออกมา และการรับรู้ภายนอกเพื่อเป็นผู้นำทั่วทั้งองค์กรโดยรวม

Gemma Dale (14 ธันวาคม 2021) <https://www.myhrtoolkit.com/blog/5-key-leadership-skills-for-the-future> กล่าวถึง การสร้างทักษะความเป็นผู้นำ ชาวดีสำหรับผู้นำก็คือทักษะเหล่านี้สามารถเรียนรู้หรือพัฒนาได้ แม้ว่าทักษะหรือลักษณะนิสัยเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ แต่ผู้นำที่ดีที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองก็สามารถทำงานได้เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาจะมีทักษะความเป็นผู้นำเหล่านี้ในอนาคต โดยมีเทคนิคดังต่อไปนี้

1) ถ้าวอกจากเขตความสะดวกสบาย การลองสิ่งใหม่ ๆ สามารถช่วยเพิ่มความมั่นใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และช่วยให้ตนเองเติบโตได้ ผู้นำที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคตควรมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

2) ฝึกดูแลตัวเอง การออกกำลังกาย การนอนหลับให้เพียงพอ การรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ และการพักผ่อนอย่างเพียงพอและการฟื้นตัวจากการทำงาน ล้วนช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นได้ การจัดลำดับความสำคัญเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีสามารถช่วยให้ผู้นำอยู่ในจุดสูงสุดของเกมได้

3) โอบกอดเทคโนโลยี แบ่งเวลาลงในสมุดบันทึก เพื่อเรียนรู้วิธีการเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องอย่างมีทักษะ โปรดจำไว้ว่าเทคโนโลยีมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จะต้องมุ่งมั่นที่จะรักษาทักษะให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4) หาโค้ชให้ตัวเอง โค้ชที่ดีจะช่วยท้าทายความคิด สร้างพื้นที่สำหรับการไตร่ตรอง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผู้นำทุกคนจะได้รับประโยชน์จากการฝึกสอนอย่างสม่ำเสมอ

5) อ่านและฟังอย่างกว้างขวาง ติดตามข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับแนวโน้มที่เกิดขึ้นและแนวคิดใหม่ ๆ ใช้เวลาในการมีส่วนร่วมกับหนังสือ บล็อกการสนทนาผ่านเว็บและพอดแคสต์ ติดตาม

ผู้นำทางความคิดและนักคิดทางธุรกิจ วิธีนี้สามารถช่วยให้มีความก้าวหน้า ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นหนึ่งก้าว

อนาคตเป็นเรื่องยากที่จะคาดเดาได้อย่างแม่นยำอย่างแท้จริง การดูภาพยนตร์นิยายวิทยาศาสตร์เก่า ๆ จะบอกได้ว่าเราทำผิดพลาดกว่าถูก แม้ว่าเราจะไม่สามารถคาดการณ์แนวโน้มใหม่ทั้งหมดได้ และไม่ใช่ว่าการหยุดชะงักในอนาคตทั้งหมดจะอยู่ภายใต้การควบคุมของเรา แต่มีสิ่งหนึ่งที่ผู้นำสามารถมั่นใจได้เสมอ การพัฒนาตนเองของพวกเขาเองนั้นอยู่ในพรสวรรค์ของพวกเขา

Omer Usanmaz (2022) กล่าวว่า คุณอาจยังไม่ได้เป็น CEO ของบริษัทของคุณ แต่วันหนึ่งคุณอาจถูกเรียกให้เป็นผู้นำและจัดการกลุ่มคน ในกรณีเช่นนี้ คุณควรพร้อมที่จะเป็นผู้นำและที่ปรึกษา ประสานงาน และจัดการทีมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างมูลค่าให้กับบริษัทของคุณ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีคุณสมบัติบางอย่างที่ทำให้พวกเขาโดดเด่น และมีแนวทางในการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้พวกเขามีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ในฐานะผู้นำที่พร้อมสำหรับอนาคต คุณต้องมีทักษะพื้นฐานและกรอบความคิดในการเติบโตเหล่านี้

1. จุดสนใจ ผู้นำที่ดีมักจะให้ความสำคัญกับแผนขององค์กรในปัจจุบันและอนาคตเสมอ พวกเขาคอยจับตาดูการพัฒนาของบริษัทอยู่เสมอ และมองเห็นเป้าหมายในอนาคตเพื่อดำเนินการในปัจจุบัน พวกเขามุ่งเน้นไปที่เป้าหมายในการบรรลุความสำเร็จให้กับบริษัท ไม่ว่าสถานการณ์จะยากลำบากเพียงใดหรือต้องเผชิญกับสิ่งรบกวนสมาธิก็ตาม

2. สนับสนุน ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายได้ดีโดยมีผู้นำที่คอยสนับสนุนและไม่ยอมแพ้ในทีม คุณภาพในการสนับสนุนผู้อื่นและยกระดับพวกเขาเมื่อติดขัดทำให้ผู้นำที่ดีมีความพิเศษมากยิ่งขึ้น สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทีมและผู้นำ ส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิผลมากขึ้นและการพัฒนาส่วนบุคคลของสมาชิกในทีม

3. ความเข้าใจ การเน้นย้ำจะช่วยให้คุณเข้าใจว่าทำไมพนักงานคนใดคนหนึ่งจึงทำงานได้ไม่ดี และคุณจะช่วยพวกเขาได้อย่างไร คุณต้องพยายามทำความเข้าใจปัญหาของพวกเขาและพัฒนาแนวทางแก้ไขที่สามารถช่วยให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้น เมื่อผู้นำประหลาดใจด้วยความเห็นอกเห็นใจต่อทีม ทีมจะรู้สึกสบายใจมากขึ้นที่จะแบ่งปันสิ่งที่พวกเขารู้สึกและความยากลำบาก ซึ่งส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี

4. ความคิดการเจริญเติบโต กรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณสามารถช่วยให้ผู้นำจัดการสถานการณ์ที่ยากลำบากและประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่งได้ ผู้นำที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตมักจะมองหาโอกาสที่จะเติบโตแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก และแนะนำทีมให้มีความรับผิดชอบและจัดระเบียบในการทำงานมากขึ้น พวกเขารับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของทีมและจะไม่ตำหนิตามไม่ว่าในกรณีใดที่ล้มเหลว

5. เคารพ ผู้นำจะต้องฝึกการฟังอย่างลึกซึ้งและเข้าใจว่าแต่ละบุคคลกำลังทำอะไรอยู่ และเคารพความคิดหรือความคิดของตน ซึ่งนำมาซึ่งความไว้วางใจ และเป็นทักษะของมนุษย์ที่ผู้นำทุกคนต้องมีเพื่อให้เข้าใจทีมได้ดี ผู้นำที่ให้ความเคารพต่อทีมของตนจะได้รับความเคารพจากด้านหลัง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม จะสร้างความผูกพันระหว่างทีมและผู้นำทำให้พื้นที่ทำงานสะดวกสบายยิ่งขึ้น

6. ความโปร่งใส ความโปร่งใสจะสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้นำในหมู่สมาชิกในทีม ผู้นำที่โปร่งใสเปิดกว้างโดยที่ทีมทำให้พวกเขารู้สึกสบายใจมากขึ้น ทีมทำงานได้ดีในการประชุมกลุ่มหรือการอภิปรายโดยใช้ความคิดและแนวคิดที่ลึกซึ้งมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์ที่ดีมีมากมาย เช่น สภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิผล ความไว้วางใจระหว่างทีม และพนักงานที่พึงพอใจด้วยอิสรภาพอันยิ่งใหญ่

7. การสื่อสาร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีทักษะในการสื่อสารอยู่เสมอ ทำให้ทีมเข้าใจและถ่ายทอดข้อความได้ตรงจุดได้ง่ายขึ้น ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีในความต้องการของโครงการ การตอบสนองของทีมและผลลัพธ์จะดีขึ้นเนื่องจากเข้าใจข้อความได้ชัดเจนและรัดกุมไม่มีการสื่อสารผิดพลาด ทักษะด้านอารมณ์นี้ได้รับการคาดหวังจากผู้นำเสมอเพื่อนำทีมได้ดีขึ้นและปลูกฝังความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

8. ปลื้มปิติ คุณต้องรู้สึกขอบคุณสำหรับโอกาสที่เข้ามาและนำพวกเขาไปด้วยศักยภาพสูงสุดของคุณ เพราะไม่มีอะไรง่ายในโลกนี้ ความกตัญญูทันท่วงทีคาดหวังจากผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการกล่าว 'ขอบคุณ' และสิ่งดี ๆ กับทีมของคุณจะทำให้คุณมีความเคารพและจริงใจต่อหน้าทีม ตำแหน่งผู้นำมาพร้อมกับความรับผิดชอบมากมาย การรู้สึกขอบคุณจะทำให้คุณมีความสุข ไร้ความเครียด และดีต่อสุขภาพและอนาคตของคุณ

9. ผู้ฟังที่ดี ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้รับการคาดหวังให้เป็นผู้ฟังที่ดีและเป็นทักษะที่สามารถทำให้สิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องง่ายสำหรับพวกเขาและคนรอบข้าง การฟังอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทักษะด้านอารมณ์ที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่ดีที่สามารถสังเกตสิ่งต่าง ๆ และให้ข้อเสนอแนะที่ลึกซึ้งแก่ทีม เราไม่สามารถแสดงความเห็นอกเห็นใจหรือเคารพได้หากพวกเขาไม่ฟังสิ่งที่คนอื่นพูดอย่างเหมาะสม การฟังอย่างกระตือรือร้นสามารถปรับปรุงความแข็งแกร่งของทีมและผู้นำ ทำให้การสื่อสารง่ายขึ้นและผลิตภาพได้ดีขึ้น

10. ความกล้าหาญ ผู้นำที่กล้าหาญคือผู้ที่ทุกบริษัทต้องการและมองหาความสามารถเนื่องจากทุกสิ่งล้วนขึ้นอยู่กับคุณภาพนี้ ไม่ว่าจะเป็นการรับมือกับลูกค้าที่ไม่พอใจ สมาชิกในทีมที่ดื้อรั้น หรืออะไรก็ตามที่มาพร้อมกับความกล้าหาญ ผู้นำรู้สึกจัดการงานประจำวันได้อย่างง่ายดาย ทีมงานยังรู้สึกสบายใจที่ได้เป็นผู้นำที่กล้าหาญที่สามารถแก้ไขปัญหามากมายได้ พวกเขามีความแข็งแกร่งและความยืดหยุ่นในการทำงานที่ท้าทายและก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นใจ มีคุณสมบัติและวินัย

ที่ดีมากมายที่คาดหวังจากผู้นำ เมื่อคุณได้ขึ้นบันไดแห่งการเติบโตและก้าวไปสู่ระดับต่อไปในอาชีพการงานของคุณ จำเป็นต้องพัฒนาคุณสมบัติที่สำคัญเหล่านี้ที่จะช่วยให้การเติบโตทางอาชีพและกำหนดความสำเร็จขององค์กรของคุณ คุณจะมีคุณสมบัติบางประการที่กล่าวมาข้างต้นอยู่แล้ว ทำให้ตัวเองเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จด้วยการได้รับคุณสมบัติที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อรองรับค่านิยมองค์กรของคุณให้ดีขึ้น คุณสมบัติการทำงานเชิงบวกสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทุกคนเป็นผู้นำในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นในการทำงาน ครอบครัว ในองค์กร หรือในทีม แต่คุณล้มเหลวในการมีคุณสมบัติในการทำงานบางอย่างที่ส่งผลเชิงบวกต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คนแต่ละคนจะต้องมีพัฒนา และปลูกฝังคุณสมบัติเหล่านี้เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมของคุณ

1. เชื่อมต่อกับผู้คน การเชื่อมต่อกับผู้คนเป็นทักษะที่ทำให้การสื่อสารเป็นเรื่องง่ายและดึงดูดลูกค้าได้อย่างราบรื่น การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงกันมากขึ้นสามารถทำให้คุณเป็นผู้นำที่เข้าถึงได้ เนื่องจากผู้คนมองว่าคุณเป็นคนที่ฟังพาได้และตอบคำถาม/ปัญหาได้อย่างง่ายดาย

2. กระจายความคิดเชิงบวก ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะนำความรู้สึกลมโลกในแง่ดีมาด้วย สิ่งนี้ช่วยให้พวกเขาผ่านพ้นปัญหาและเปิดใจรับแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีสนับสนุนให้ทีมกล้าแสดงออกมากขึ้นและช่วยให้พนักงานเอาชนะจุดอ่อนของตนด้วยการให้ข้อเสนอแนะที่จำเป็น

3. เครื่องแก้ไขข้อขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้งเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำต้องการในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีซึ่งส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในพื้นที่ทำงาน ทุกทีมและสมาชิกในทีมจะมีความขัดแย้งเรื่องงานหรือปัญหาบางอย่าง ผู้นำต้องมีคุณสมบัติในการแก้ไขข้อขัดแย้งและจัดทีมให้เป็นระเบียบ เพราะมีเพียงทีมที่เป็นเอกภาพเท่านั้นที่จะทำงานได้ดีที่สุด เป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมและขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแง่ของงานหรือความเข้าใจผิดใด ๆ

4. ให้กำลังใจและยกระดับ การขับเคลื่อนผลลัพธ์ในการดำเนินธุรกิจไม่ใช่เรื่องง่าย ทำได้ด้วยความช่วยเหลือจากการประสานงานของสมาชิกในทีมและการทำงานหนัก ในช่วงเวลาที่มีอุปสรรค ทีมต้องการแรงผลักดันและกำลังใจ ซึ่งทำให้พวกเขารู้สึกมีแรงบันดาลใจและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะต้องรับผิดชอบในการสนับสนุนทีมและทำให้พวกเขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในฐานะส่วนสำคัญของบริษัท ทำให้ทีมของคุณรู้สึกถึงความสำคัญโดยการสนับสนุนและชื่นชมชัยชนะเล็ก ๆ น้อย ๆ ของพวกเขา แรงจูงใจเล็ก ๆ น้อย ๆ จะทำให้พวกเขารู้สึกมีความสุข และประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย

5. แสดงความชื่นชม ความขอบคุณเป็นเครื่องมือที่ผู้นำทุกคนต้องใช้เพื่อให้ทีมของคุณรู้สึกมีแรงบันดาลใจและประสบความสำเร็จในระยะยาว พนักงานทำหน้าที่อย่างดีที่สุดเมื่อได้รับคำขอบคุณหรือแรงผลักดันเล็กๆ น้อย ๆ ซึ่งทำให้พวกเขาได้รับพลังงานและทำงานอย่างเต็ม

ศักยภาพ สมาชิกในทีมมักจะรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องได้รับการชื่นชมและยกย่องจากผู้นำของตนในเรื่องผลงานที่ดี ขอขอบคุณเสมอสำหรับการทำงานหนักของทีมของคุณ และฝึกฝนเพื่อแสดงความขอบคุณ แม้ว่าจะเป็นเพียงชัยชนะเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม

ผู้นำเป็นเสาหลักแห่งความสำเร็จที่รับมือกับทุกแรงกดดันที่มาโดยไม่กระทบต่อกระบวนการหรือผลลัพธ์ และกระชับความสัมพันธ์ของทีมเพื่อส่งมอบผลลัพธ์ที่ทำให้องค์กรเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เหล่านี้เป็นทักษะความเป็นผู้นำเหนือเวลาที่คุณต้องมีเพื่อจัดการกับทีมอย่างมีประสิทธิภาพ นำผลลัพธ์ที่ดีที่สุดออกมา และส่งมอบผลลัพธ์ที่พิเศษให้กับบริษัทของคุณ ทักษะความเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้เรียนรู้ได้ภายในวันเดียว ต้องใช้ความอดทน การเรียนรู้ ประสบการณ์อย่างมาก และทั้งหมดที่คุณต้องใช้ก็คือการทำงานหนักและความอดทนเพื่อปรับปรุงคุณสมบัติความเป็นผู้นำของคุณตลอดหลายปีที่ผ่านมา ทำให้คุณเป็นผู้นำที่ดีที่สุด

6. พัฒนาคุณสมบัติที่ดีให้เป็นผู้เป็นที่รักที่สุด ใคร ๆ ก็สามารถเป็นผู้นำได้ เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้ มันเกี่ยวกับวิธีการที่คุณเป็นผู้นำ จัดการกับทีมในเชิงบวก และคุณมีแรงบันดาลใจและความหลงใหลในการจัดการบทบาทและนำความสำเร็จมาสู่บริษัทของคุณอย่างไร หากคุณรู้สึกว่า คุณขาดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะบางประการที่กล่าวมาข้างต้น และต้องการฝึกอบรมเพื่อฝึกฝนทักษะที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อเป็นผู้เป็นที่รักที่สุดในอนาคต คุณสามารถเข้าร่วมได้โปรแกรมการฝึกอบรมความเป็นผู้นำที่ดึงคุณสมบัติที่ดีที่สุดของคุณออกมา สิ่งสำคัญคือเราทุกคนสามารถเป็นผู้เป็นที่รักได้โดยการเรียนรู้ตำแหน่งงานทั้งภายในและภายนอก มีวิธีสร้างทักษะความเป็นผู้นำในอนาคตของคุณได้หลายวิธีในปัจจุบันด้วยการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมความเป็นผู้นำที่ให้ประสบการณ์การเรียนรู้มากมายที่จะทำให้คุณเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ

The change network (2022) กล่าวว่า ในโลกธุรกิจสมัยใหม่ในปัจจุบัน เราเห็นผู้นำจำนวนมากเพิ่มขึ้น พนักงานมีประสบการณ์และความมั่นใจที่หลากหลายในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำ และยิ่งกว่าที่เคย เราเห็นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในสมาชิกในทีมของเรา แต่ลักษณะเด่นที่จะโดดเด่นและจำเป็นต่อธุรกิจในอนาคตมีอะไรบ้าง เราจะต้องปรับแนวทางและความคาดหวังของเราอย่างไร

เราได้ปฏิบัติตามรายการทักษะและคุณสมบัติ 5 ประการที่ผู้นำในอนาคตจะต้องมีเพื่อนำภารกิจขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ เพิ่มขีดความสามารถให้กับทีมของพวกเขา และตอบสนองต่อคนรุ่นต่อไปและเทคโนโลยี

1. ความเห็นอกเห็นใจ ความเป็นผู้นำจำเป็นต้องมีรากฐานที่แข็งแกร่งของความฉลาดทางอารมณ์มาโดยตลอด และอนาคตจะต้องอาศัยความสามารถเพิ่มเติมในการสร้างและรักษาความฉลาดทางอารมณ์ภายในทีมของเรา การมีความเห็นอกเห็นใจจะช่วยให้ผู้นำเข้าใจ เชื่อมโยง และสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน สิ่งสำคัญยิ่งเพื่อให้แน่ใจว่าคุณจะดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถที่

เหมาะสมสำหรับธุรกิจของคุณในโลกธุรกิจที่วุ่นวาย ความเห็นอกเห็นใจนี้ยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่จะช่วยให้คุณโดดเด่นในอุตสาหกรรมอีกด้วย

2. ส่งเสริมสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต การวิจัยแสดงให้เห็นว่าคนรุ่นต่อไปที่เข้ามาทำงานของเราจะรู้สึกสบายใจกับการเปลี่ยนงาน สถานที่ทำงาน และอาชีพมากขึ้นกว่าที่เคย นอกจากนี้อุตสาหกรรมต่าง ๆ ยังกำลังมองหาบุคคลที่มีประสบการณ์ที่หลากหลายและไม่เหมือนใคร ดังนั้นเพื่อที่จะเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยมและน่านับถือ ความสามารถในการส่งเสริมสมดุลระหว่างการทำงาน/ชีวิตที่ดีและยืดหยุ่นจึงมีความจำเป็นมากขึ้นกว่าที่เคย ทีมที่รู้สึว่าผู้บริหารเข้าใจลำดับความสำคัญและความปรารถนาต่าง ๆ ที่พวกเขามีในชีวิตจะเต็มใจที่จะแสดงความภักดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การเสริมอำนาจ หลังจากจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการของทีมและเปิดรับเส้นทางเฉพาะที่พวกเขาต้องการ ผู้นำที่ยอดเยี่ยมจะให้ความสำคัญกับการเสริมศักยภาพบุคคล ทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว สิ่งนี้จะต้องอาศัยความไว้วางใจและความเคารพ รวมถึงความสามารถของผู้นำในการสอนและพัฒนาผู้คน

4. ความสามารถทางเทคโนโลยี เราทุกคนตระหนักดีว่าเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง และแม้ว่าเราจะไม่สามารถคาดหวังให้ผู้นำของเราเป็นช่างเทคนิคเฉพาะทางได้ แต่ความเข้าใจในสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและความอยากรู้อยากเห็นที่จำเป็นในการสังเกตก็เป็นสิ่งจำเป็น สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้นำมีทักษะในการเตรียมทีมและองค์กรของตนให้ดีขึ้นสำหรับอนาคต ตลอดจนติดตามโอกาส ความท้าทาย ตลอดจนความต้องการและความปรารถนาของลูกค้าและพนักงานให้ทันเหตุการณ์

5. ความชัดเจน ตลาดจะยังคงอึดตัวต่อไป และความโดดเด่นจะเป็นกุญแจสำคัญในการรักษาความสำเร็จและประสบการณ์ที่ยืนยาวในอุตสาหกรรม การหลั่งไหลของบุคคลที่มีความสามารถและเทคโนโลยีที่กำลังจะเกิดขึ้นจะทำให้มีทางเลือกและทางเลือกที่ไม่จำกัดว่าจะนำทีมและธุรกิจไปในทิศทางใด ผู้นำที่สามารถมีจุดมุ่งเน้นที่เรียบง่ายและค้นหาความชัดเจน โดยพื้นฐานแล้วยังคงเอาใจใส่และไม่ถูกรบกวน จะทำให้มั่นใจว่าทีมและองค์กรจะไม่ได้รับผลกระทบเชิงลบจากแรงกดดันภายนอก

ภาวะผู้นำคือการผสมผสานระหว่างคุณสมบัติ การกระทำ ทักษะ คุณลักษณะ และแนวทางปฏิบัติหลายประการ ที่ช่วยให้แต่ละบุคคลเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง และช่วยให้ผู้อื่นทำเช่นเดียวกัน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะช่วยอำนวยความสะดวกให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ในขณะที่อนาคตยังคงเป็นที่มองเห็นได้ คุณสมบัติข้างต้นจะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ฉุกเฉิน และอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Omer Usanmaz (2022) <https://www.qooper.io/blog/essential-skills-of-future-leaders-to-be-successful> กล่าวว่า คุณรู้หรือไม่ว่าทักษะสำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้นำในอนาคตใน

การประสบความสำเร็จในอาชีพการงานคืออะไร ทำงานที่มอบหมายให้คุณให้สำเร็จและการมีทักษะด้านเทคนิคที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จนั้นไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีทักษะที่นอกเหนือไปจากทักษะพื้นฐานมากมายในการเข้าถึงบทบาทความเป็นผู้นำและเป็นผู้นำทางธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญในการเป็นผู้นำที่ดีคืออะไร ประกอบด้วยชุดคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ทักษะในการสื่อสาร การประสานงานกับทีม ศักยภาพในการตัดสินใจทางธุรกิจที่ถูกต้อง และอื่น ๆ อีกมากมาย

ลักษณะทางธุรกิจขององค์กรกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และองค์กรต่าง ๆ ต้องการอะไรมากมายจากผู้นำของตน ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพพร้อมการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่มากมายเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับตัวให้เข้ากับความสำเร็จในอนาคตขององค์กร โลกกำลังดำเนินไปอย่างรวดเร็วเกินกว่าปัญญาประดิษฐ์ การเรียนรู้ของเครื่อง และผู้นำระดับสูงจะต้องได้รับทักษะสำคัญที่จำเป็นในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ลีลาการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน

ผู้นำคือผู้ที่จูงใจทีมของตนไปสู่ความสำเร็จและสนับสนุนพวกเขาในทีมเส้นทางอาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำหน้าที่เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร เมื่อคุณก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้นในอาชีพของคุณและกลายเป็นผู้นำ คุณจะเริ่มเข้าถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยสไตล์ที่แตกต่างกันตามความต้องการของสถานการณ์ สิ่งนี้เรียกว่าสไตล์ความเป็นผู้นำ รูปแบบความเป็นผู้นำมีหลายประเภท ดังนี้

1) เผด็จการ ผู้นำที่มีอำนาจ คือผู้ที่ตัดสินใจทั้งหมดด้วยตัวเองโดยไม่ได้รับความคิดเห็นใด ๆ จากทีมหรือคนที่ทำงานภายใต้พวกเขา รูปแบบความเป็นผู้นำประเภทนี้มักไม่นิยมใช้และใช้งานไม่ได้ดีเมื่อประสานงานกับทีม ส่งผลให้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพน้อยลง ผู้นำที่มีอำนาจตัดสินใจทั้งหมดด้วยตนเอง สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ อาจรู้สึกว่าเขาไม่ได้มีส่วนสนับสนุนแนวคิดใด ๆ และไม่ได้ยินเสียงของพวกเขา ซึ่งจะมีประโยชน์เฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็วเท่านั้น

2) การฝึกสอน ผู้นำการฝึกสอนมุ่งมั่นที่จะนำการเติบโตส่วนบุคคลมาสู่สมาชิกในทีมทุกคน ร่วมมือกับพวกเขา และถามเกี่ยวกับความยากลำบากของพวกเขาหากพวกเขาเผชิญปัญหาใด ๆ ผู้นำประเภทนี้จะนำทางทีมและเพิ่มโอกาสในการเติบโตโดยช่วยให้พวกเขาเอาชนะอุปสรรคที่พวกเขาเผชิญ การวิเคราะห์ SWOT จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของทีม ซึ่งจะช่วยสร้างผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

3) คณะผู้แทน ผู้นำคณะผู้แทนไว้วางใจทีมของตนและช่วยให้พวกเขาตั้งสิ่งที่ดีที่สุดในตัวพวกเขาออกมาเพื่อให้บรรลุถึงคุณค่าขององค์กร ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ พวกเขาได้รับอนุญาตให้ทำงานตามจังหวะของตนเอง พวกเขา มีความคิดสร้างสรรค์ และผู้นำในอนาคตก็ได้รับการปลูกฝังในรูปแบบความเป็นผู้นำประเภทนี้ รูปแบบการจัดการนี้ส่งผลให้เกิด

สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิผลสูงและขับเคลื่อนพนักงานไปสู่การเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งตั้ง
ศักยภาพความเป็นผู้นำของสมาชิกในทีมทุกคนออกมา

4) ประชาธิปไตย ความเป็นผู้นำของพรรคเดโมแครต ทำงานในลักษณะที่สมาชิกในทีมถูก
ขอให้มีส่วนร่วมในการอภิปรายทุกครั้งและความคิดเห็นของพวกเขาก็มีคุณค่า ผู้นำประเภทนี้จะมี
ทีมงานที่มีส่วนร่วมและมีประสิทธิผลสูงในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นำไปสู่โอกาส
ในการเติบโตของธุรกิจ เนื่องจากทีมมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการร่วมกับผู้นำ

5) เชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีทักษะความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการนำสิ่งที่ดีที่สุดออกจากทีม
ในการบรรลุคุณค่าขององค์กร พวกเขาเป็นผู้นำ วางแผน และชี้แนะทีมเพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุดเพื่อให้
บรรลุผล พวกเขารับฟังความคิดเห็นของทีมและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ รูปแบบ
การบริหารจัดการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลโดยกระตุ้นให้พนักงานมีความทะเยอทะยานและ
มุ่งมั่นเป้าหมาย

6) การทำธุรกรรม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนทำงานในลักษณะที่ทีมควรจะทำบรรลุ
เป้าหมาย และผู้นำสนใจเพียงแต่ว่างานจะเสร็จสิ้นหรือไม่ ตัวอย่างเช่น สมมติว่าพนักงานต้องบรรลุ
เป้าหมายการขายที่กำหนด ผู้บริหารระดับสูงจะสอบถามเฉพาะเป้าหมายเท่านั้น และหากทำได้ก็จะ
ได้รับรางวัล หรือได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามเป้าหมายในไม่ช้า พนักงานไม่ค่อยชอบความเป็น
ผู้นำประเภทนี้นักนัก แต่ในบางองค์กรพบว่าช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้

7) การเปลี่ยนแปลง ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงมักจะจับตามองว่าภูมิทัศน์ทางธุรกิจ
เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และผลักดันพนักงานของตนไปสู่แนวคิดเชิงนวัตกรรม การเปิดตัวหรือ
ผลิตภัณฑ์ครั้งต่อไป และสิ่งที่พวกเขาสามารถนำมาแสดงเพื่อเพิ่มการเติบโตของธุรกิจ ตัวอย่างเช่น
Jeff Bezos ถือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเขามักจะดำเนินการเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงใหม่
ๆ มาสู่อีคอมเมิร์ซ และขับเคลื่อนโดยแนวคิดเชิงนวัตกรรม

8) มีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้วยความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายสุดท้าย โดยระบุว่าผลลัพธ์ควรเป็นอย่างไรและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คนเหล่านี้
มีทักษะความเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนทีมไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และช่วยให้พวกเขาเห็นภาพสิ่งที่
พวกเขามีอยู่ในใจด้วยการอธิบายเป้าหมายที่ชัดเจน แผนปฏิบัติการ และกลยุทธ์ในการทำงาน โดย
คาดหวังว่าทีมจะนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติด้วยทักษะของพวกเขา

รูปแบบความเป็นผู้นำมีความแตกต่างกัน และคุณสามารถปรับใช้อะไรก็ได้ที่จะทำให้คุณ
เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จสำหรับทีมของคุณ เป็นผู้นำที่เข้มแข็งซึ่งช่วยเหลือทีมในความ
ยากลำบาก ด้วยการรับฟังอย่างกระตือรือร้นและร่วมมือกับทีมของคุณเพื่อช่วยให้พวกเขาบรรลุ
เป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าคุณจะเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการก้าวไปอีกระดับหรือปรารถนาที่จะ

เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ โปรแกรมการฝึกอบรมความเป็นผู้นำสามารถช่วยให้คุณได้รับทักษะความเป็นผู้นำเหนือกาลเวลาที่จำเป็นในการเป็นผู้นำที่ดี

Crestcom (2023) <https://crestcom.com/blog/2023/08/09/7-essential-skills-for-future-leaders/> กล่าวว่า ผู้นำแห่งอนาคตไม่ควรหยุดเรียนรู้ คำจำกัดความของผู้นำมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และทักษะที่จำเป็นสำหรับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็เปลี่ยนไปตามการตอบสนอง ผู้นำในอนาคตจะรวบรวมความสามารถในการปรับตัว ความรู้ด้านดิจิทัล ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ การตระหนักรู้ในระดับโลก และความสามารถในการฟื้นตัว การพัฒนาทักษะที่จำเป็นเหล่านี้สามารถเตรียมผู้นำให้พร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต

มหาตมะ คานธี เคยกล่าวไว้ว่า “อนาคตขึ้นอยู่กับสิ่งที่คุณทำในวันนี้” องค์กรที่ประสบความสำเร็จรู้ว่าความสำเร็จในอนาคตมาจากการเตรียมพร้อมสำหรับความท้าทายที่อยู่ข้างหน้า ผู้นำองค์กรของคุณกำลังพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำองค์กรของคุณในห้าปีข้างหน้าหรือไม่ สิบปีต่อจากนี้ ยี่สิบปีต่อจากนี้หรือไม่ ผู้นำองค์กรต้องเตรียมพร้อมนำทีมของตนไปสู่ความสำเร็จอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อนในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาข้างหน้า

Harvard Business (2023) <https://www.harvardbusiness.org/insight/top-10-in-demand-leadership-skills-for-the-future-of-work/> กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำนั้น จะต้องเตรียมผู้นำให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต นั่นเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้นำต้องมีความสามารถรอบด้าน พร้อมรับการประเมินและตอบสนองต่อเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญสำหรับการสร้างองค์กรที่มีความแข่งขัน ผ่านการสัมภาษณ์และการสำรวจของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำฟังก์ชันเกือบ 1,300 คน ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการฝึกฝนผู้นำ ฝ่ายตอบรับการสำรวจของเรารายงานว่าโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำปัจจุบันของพวกเขาถูกออกแบบด้วยเป้าหมายหลัก ที่การจัดเตรียมผู้นำด้วยทักษะที่จำเป็นในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต ที่มีความแข่งขันและกลยุทธ์ คิดเป็นร้อยละ 40 สร้างองค์กรที่มีความชำนาญในการปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่ว พนักงานพร้อมที่จะนำเสนอการเปลี่ยนแปลงให้สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 37 ในรายงานนี้เราสำรวจปัญหาสี่ประการสำหรับฝ่ายการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองความคาดหวังขององค์กรในการเตรียมผู้นำในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ จากนั้นเราจะสำรวจหลายพื้นที่ที่ L&D leaders กำลังใช้เพื่อตอบสนองปัญหาเหล่านั้นโดยมีด้านการปฏิบัติและเนื้อหาสี่ด้านในการสำรวจด้วย

การเผชิญหน้ากับการขัดขวางที่ต่อเนื่องที่ไม่ใช่เพียงแค่ฝ่ายบริหารสูงสุด การสร้างความคล่องแคล่วทางเทคโนโลยีของผู้นำทั้งหมด การทำให้การเป็นผู้นำมีมนุษยเป็นมิตรในยุคดิจิทัล การนำทางยุคการทำงานแบบผสม ไม่ว่าจะเรียกว่า VUCA, BANI, TUNA หรืออย่างอื่น ๆ มันไม่ได้มีแค่ฝ่ายบริหารสูงสุดที่ต้องเตรียมพร้อมในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และความขัดขวางอย่างต่อเนื่องแล้ว ผู้นำทั่วไปในองค์กรต้องมีความคาดหวังที่จะวางแผน และเข้าร่วมกับสภาพแวดล้อมที่ไม่คาดคิด

และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และนำทีมของตนผ่านมันอย่างสำเร็จ ด้วยความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายต่อไป

การสร้างความชำนาญทางเทคโนโลยีของผู้นำทั้งหมด การแข่งขันในการรวมประสิทธิภาพของปัจจัยเทคโนโลยีที่สร้างอัลกอริทึมเชิงสร้าง ได้เน้นความจำเป็นของการสร้างความชำนาญทางเทคโนโลยีทั่วไปในองค์กร เอาไว้ก่อนการเปิดใช้งาน Chat GPT ผู้นำด้านการพัฒนาบุคลากรรู้ถึงความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของผู้นำในทุกระดับ ที่สามารถประเมินและจัดการกับความสามารถที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ประเมินความเสี่ยงและโอกาสอย่างแม่นยำ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีขั้นสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่ฟังก์ชันของตนเอง

การนำทางด้วยมนุษย์ในยุคดิจิทัล ขณะที่การใส่ใจในเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ผู้นำยังคงนำผู้คนและมีผู้นำหลายคนที่ไม่สบายใจกับความคาดหวังที่ทีมของพวกเขามีต่อพวกเขา เมื่อเกี่ยวกับการแสดง ความสนใจและความเป็นอยู่ของพวกเขา การเน้นทักษะระหว่างบุคคลให้เป็นมนุษย์ต่อองค์ประกอบให้ผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น และเป็นโค้ชของสมาชิกในทีม การรับรู้และเคารพความต้องการที่ไม่เหมือนกันของพวกเขายังคงเป็นงานที่ยังคงเป็นความคิดที่ยังคงไม่สมบูรณ์

การนำทางยุทธศาสตร์การทำงานแบบผสมที่ออกแบบได้ดีสำหรับระยะยาว ต้องการมากกว่าการปฏิบัติตามนโยบายการกลับมาทำงานในสำนักงาน (RTO) เท่านั้น วิธีการทำงานของคนได้เปลี่ยนแปลงก่อนโรคระบาด และจะยังคงเปลี่ยนแปลงต่อไปเมื่อโครงสร้างองค์กร ทีม และงานเองเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้ประสานงานที่เชี่ยวชาญของการทำงานแบบผสมและระยะไกลผ่านการพิจารณาของมิติต่าง ๆ ที่มีผลต่อที่ไหน เมื่อไหร่ วิธีไหน และโดยใครที่ทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปความหมายของทักษะผู้นำแห่งอนาคต (The Leadership Skills of the Future) หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อแสดงออกในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทักษะที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ช่วยสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร สร้างทีมงานให้เข้มแข็งทำให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร ขับเคลื่อนการพัฒนา กำลังคนให้เหมาะสมกับบริบทภารกิจของหน่วยงานตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่อง และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงผ่านการสร้างสรรคนโยบาย กลไก และมาตรการเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

2.1.4 องค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคต และตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต

ผู้นำแห่งอนาคตเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีทักษะที่สามารถนำมาสู่การปฏิบัติในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของผู้นำหรือผู้บริหารสำหรับการทำงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ซึ่งมีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตไว้หลายท่าน ดังนี้

Gbscorporate (2019) กล่าวว่า ธุรกิจต้องการให้ผู้นำปรับตัวเข้ากับโลกที่ผันผวนรอบตัวเราได้อย่างง่ายดาย และในทางกลับกัน ก็ต้องพัฒนาตนเองและทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อตามทันการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

ต่อไปนี้เป็นผู้นำทักษะ 6 คนที่ต้องการในโลกที่มีความเร่งรีบ เชื่อมต่อถึงกัน สร้างสรรค์นวัตกรรม และยั่งยืน

1. วิสัยทัศน์ในภาพรวม ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการแสวงหาคุณค่าสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในเวลาเดียวกัน ระบบนิเวศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทรวมถึงผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ชุมชน และหุ้นส่วนด้วย

ผู้นำจำเป็นต้องสามารถจินตนาการถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำใด ๆ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ ทั้งหมดและดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์และเชิงรุกเพื่อดึงดูดพวกเขาในฐานะพันธมิตรในการเดินทางร่วมกัน

ความขัดแย้งของการเป็นผู้นำอยู่ที่การจذبอยู่กับปัจจุบัน ในขณะที่เดียวกันก็มองเห็นภาพอนาคตและสร้างแผนงานเพื่อไปถึงอนาคตด้วย นวัตกรรมเป็นวิธีการรักษาภูมิคุ้มกันต่อการทำลายล้างและการหยุดชะงักอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำจำเป็นต้องขับเคลื่อนนวัตกรรมและการทดลองและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการแบบไดนามิก

2. ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงความสามารถในการรับฟังพวกเขาในระดับลึก ซึ่งหมายถึงการละทิ้งแนวคิดที่คิดไว้ล่วงหน้า การเชื่อมโยงกับผู้อื่น และการเคารพและเปิดรับการมีส่วนร่วมทั้งหมด

ผู้นำแห่งอนาคตจะต้องมีความสามารถเพิ่มขึ้นในการเข้าใจผู้คน ตัวอย่างเช่น ผู้นำจำเป็นต้องสร้างความสามารถและความคล่องตัวในการมองข้ามมูลค่าที่ตราไว้ของพฤติกรรมของพนักงาน และตรวจสอบจิตวิทยาที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมแทน ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับมุมมอง "ต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นอันดับแรก" มุมมองที่ให้ความสำคัญกับผู้คนเป็นหลักหมายความว่าผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผู้คนมากกว่าผลกำไรและเทคโนโลยี

3. ความถูกต้อง ผู้นำจะต้องสามารถทำตามสัญชาตญาณของตนเองได้อย่างชัดเจนและมั่นใจ แต่การติดต่อกับสัญชาตญาณนั้นจำเป็นต้องมีความถูกต้องในระดับสูง โดยขจัดอุปสรรคส่วนบุคคล เช่น อคติ

4. ความกล้าหาญ สัญชาตญาณที่ชัดเจนเป็นสิ่งจำเป็นในการมองเห็นเส้นทางผ่านเทคโนโลยีที่ก่อความวุ่นวาย การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์ และความพร้อมของทรัพยากร บางครั้งจำเป็นต้องตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเส้นทางอย่างรุนแรง

5. ความอ่อนน้อมถ่อมตน โลกที่ซับซ้อนที่เราอาศัยอยู่เป็นโลกที่มีหลายเสียง ด้วยอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อตลอดเวลา ทุกคนสามารถมีส่วนร่วม สร้างสรรค์ และเผยแพร่ความคิดเห็นได้ ผู้นำจำเป็นต้องรู้ว่าทุกคนมีความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขต้องมีส่วนร่วมและมีพฤติกรรมที่รับผิดชอบ

ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องตระหนักรู้ถึงช่วงอารมณ์ของตนเอง ความสามารถในการเอาชนะ ปฏิกริยาทางอารมณ์โดยทั่วไปต่อสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง และสามารถเลือกและตอบสนองด้วยความเหมาะสมทางอารมณ์

6. เพิ่มศักยภาพให้กับทีมของพวกเขา เศรษฐกิจดิจิทัลได้รับแรงผลักดันจากการพัฒนาที่กำลังดำเนินอยู่อย่างรวดเร็ว ผู้นำไม่สามารถเป็นเจ้าของทุกสิ่งได้ ผู้นำไม่สามารถรู้ได้ทั้งหมด และแนวทางจากบนลงล่างก็ไม่มีอีกต่อไป ผู้นำจำเป็นต้องเสริมศักยภาพให้ทีมของตนทำงานด้วยความเป็นอิสระและอิสระ และในการตัดสินใจ องค์กรจำเป็นต้องสร้างผู้นำทุกระดับโดยการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

Jacob Morgan (2020) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจะต้องมีทักษะและกรอบความคิดใหม่ เพื่อเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จากการสำรวจซีอีโอ 140 คนเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องเป็นผู้นำในปี 2573 มีดังนี้

1. พลเมืองโลก โลกกำลังเชื่อมต่อกันมากขึ้น ซึ่งหมายความว่าทุกบริษัทมีศักยภาพสำหรับพนักงานและลูกค้าทั่วโลก กรอบความคิดของ Global Citizen หมายถึงการคิดในระดับโลก และยอมรับความหลากหลาย ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจและชื่นชมวัฒนธรรมใหม่ กระตือรือร้นในการแสวงหาทีมที่หลากหลาย นำพนักงานที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน และรู้วิธีเข้าสู่และประสบความสำเร็จในตลาดโลกใหม่

Ilham Khadri เป็น CEO ของ Solvay ซึ่งเป็นบริษัทเคมีภัณฑ์ที่มีพนักงานประมาณ 25,000 คนทั่วโลก นี่คือนสิ่งที่ CEO ได้กล่าวระหว่างการสัมภาษณ์ “คุณต้องเปิดกว้างต่อผู้คนและแนวคิดอื่น ๆ และต้องเคารพความหลากหลายของวัฒนธรรม ศาสนา ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ความคิด และการวางแผน นี่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในอนาคต”

2. คนรับใช้ ทักษะคนรับใช้ขัดกับวิธีคิดแบบเดิม ๆ ที่ว่าผู้นำจะอยู่ในตำแหน่งสูงสุดของบริษัท ทักษะของคนรับใช้หมายความว่าคุณฝึกฝนความอ่อนน้อมถ่อมตนและรับใช้สี่กลุ่ม: ผู้นำ ถ้าคุณมีพวกเขา ลูกค้า ทีมของคุณ และตัวคุณเอง

Carrie Birkhofer เป็น CEO ของ Bay Federal Credit Union ซึ่งมีพนักงาน 220 คน เธอให้บริการพนักงานในวันแรกและชั่วโมงที่หนึ่ง “พนักงานใหม่ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งของพวกเขาจะถูกมองเห็น ได้ยิน เคารพ และรับฟังจากผู้นำ และพวกเขารู้ดีว่า ฉันเป็นคนรับใช้พวกเขา ไม่ใช่อย่างอื่น”

3. พ่อครัว เช่นเดียวกับที่เชฟสร้างความสมดุลให้กับส่วนผสมมากมายเพื่อสร้างมื้ออาหารที่เขียวชาญ ผู้นำจะต้องสร้างสมดุลระหว่างส่วนผสมที่สำคัญที่สุดสองอย่างของธุรกิจ นั่นคือมนุษยชาติและเทคโนโลยี นั่นหมายถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้และปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์กร ในขณะเดียวกันก็ให้ความรู้สึกถึงจุดประสงค์และการดูแลพนักงานที่เป็นมนุษย์ ฝ่ายหนึ่งไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากไม่มีอีกฝ่าย

Nancy Brown เป็นซีอีโอของ American Heart Association ซึ่งมีพนักงานมากกว่า 3,000 คน เธอพูดถึงเรื่องนี้ดังนี้: “โลกยังคงหมุนไปเพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ฉันคิดว่าผู้นำทั้งในปัจจุบันและอนาคตต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้คนและเทคโนโลยีได้ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมมากขึ้น”

4. สำรวจ ผู้นำในอนาคตจะต้องเป็นเหมือนนักสำรวจในสมัยโบราณและยอมรับสิ่งที่ไม่รู้ พวกเขาต้องเปิดกว้างรับแนวคิดใหม่ ๆ และสามารถเปลี่ยนแปลงวิถีเมื่อโลกรอบตัวพัฒนาขึ้น เช่นเดียวกับที่นักสำรวจต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยมตลอดกาลและฝึกฝนความอยากรู้อยากเห็น

นี่คือสิ่งที่ Bradley Jacobs ซีอีโอของ XPO Logistics บอกกับผม (พนักงานมากกว่า 100,000 คน) “ความอยากรู้อยากเห็นเปรียบเสมือนน้ำพุแห่งความเยาว์วัยเมื่อพูดถึงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ”

5. โค้ช โค้ชผู้ยิ่งใหญ่จะจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และมีส่วนร่วมด้วยทีม ในขณะเดียวกันก็ดูแลสมาชิกแต่ละคนในฐานะปัจเจกบุคคลนอกสนาม ในทำนองเดียวกัน ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องชื่นชมพนักงานในฐานะปัจเจกบุคคล แทนที่จะมองว่าทุกคนเป็นเพียงคนงาน โค้ชและผู้นำที่ดีที่สุดจะพัฒนาบุคลากรของตนให้ประสบความสำเร็จมากกว่าพวกเขา

Michel Combes เป็น CEO ของ Sprint ซึ่งมีพนักงานมากกว่า 30,000 คน กล่าวว่า “ฉันเห็นบทบาทของฉันในฐานะโค้ช ด้านหนึ่ง ฉันจำเป็นต้องสร้างนิมิต ในอีกด้านหนึ่ง ฉันจำเป็นต้องทำให้ผู้คนสามารถส่งมอบวิสัยทัศน์นี้ และสบายใจในความสามารถของพวกเขาในการส่งมอบ และเพื่อให้แน่ใจว่าฉันจะผลักดันพวกเขาให้ถึงขีดสุดเสมอ”

6. นักอนาคตนิยม นักอนาคตนิยมทำให้แน่ใจว่าองค์กรต่าง ๆ จะไม่แปลกใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต โลกที่เราอาศัยและทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเต็มไปด้วยสิ่งที่ไม่รู้ นักอนาคตนิยมพิจารณาสถานการณ์ต่างๆ มากมายและคิดถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ พวกเขาติดตามเทรนด์และเชื่อมต่อกับเครือข่ายของพวกเขา นี่เป็นทักษะอันดับ 1 ตามข้อมูลจาก CEO กว่า 140 คน Alfredo Perez เป็นซีอีโอของ Peruvian Alicorp ซึ่งมีพนักงาน 10,000 คน สิ่งที่เขาแบ่งปันคือ “ความจริงก็คือการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงยังไม่เพียงพอ เราต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ

สร้างอนาคต การปรับตัวคือการทำให้หัวของคุณอยู่เหนือน้ำ แต่การเป็นผู้นำและการสร้างสรรค์กำลังแล่นอยู่เหนือน้ำ”

7. วิทยุเทคโนโลยี วิทยุคุณเหมือนจะตามทันเทคโนโลยีใหม่ล่าสุดอยู่เสมอ และผู้นำในอนาคตก็ต้องเป็นเช่นเดียวกัน พวกเขาไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้งานจริง แต่พวกเขาควรนำเทคโนโลยีมาใช้และรู้วิธีใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้ดีที่สุดเพื่อให้บริการบริษัทของตน พวกเขาจำเป็นต้องเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล

Michael Tipsord เป็นซีอีโอของ State Farm และบริษัทประกันภัยที่มีพนักงานและตัวแทนผู้รับเหมามากกว่า 90,000 คน ในระหว่างการสัมภาษณ์ของเรา เขากล่าวว่า: “ผู้นำของวันพรุ่งนี้จะต้องมีเทคโนโลยีที่คล่องแคล่วซึ่งช่วยให้พวกเขาคาดการณ์โอกาสและภัยคุกคาม แยกความแตกต่างระหว่างการโฆษณาเกินจริงจากความน่าเชื่อถือ และยอมรับความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง”

8. นักแปล นักแปลเป็นนักสื่อสารระดับปรมาจารย์ พวกเขาฟังเพื่อทำความเข้าใจและทำมากกว่าแค่ได้ยินสิ่งที่ผู้คนพูด พวกเขาใช้การสื่อสารทั้งทางวาจาและอวัจนภาษาเพื่อเชื่อมต่อกับผู้คนและรู้ช่องทางที่ดีที่สุดในการใช้เพื่อตัดเสียงรบกวนและส่งข้อความของพวกเขา การฟังและการสื่อสารเป็นสองด้านที่เหนือกาลเวลาของการเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยม แต่ก็ยังเป็นสองด้านที่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

Michael Kneeland เป็นซีอีโอของ United Rentals ซึ่งมีพนักงานมากกว่า 18,000 คน ประเด็นของเขาเกี่ยวกับเรื่องนี้ “ฉันเคยผ่านโลกที่มันเป็นปิรามิดกลับด้านมาโดยตลอด ฉันอยู่ห่างไกลจากลูกคามากจนสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ฉันคิดว่าสามารถทำได้คือการรับฟัง และทำความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในแนวหน้า”

9. โยคะ เป็นเวลาหลายทศวรรษแล้วที่ผู้นำเบือนหน้าหนีจากการใช้อารมณ์ แต่ในอนาคต ผู้นำจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์เช่นเดียวกับโยคะ และพัฒนาความเห็นอกเห็นใจและการตระหนักรู้ในตนเอง นักสื่อสารที่ดีจะสร้างความสัมพันธ์และไม่กลัวที่จะอ่อนแอ การเอาใจใส่คือการเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองคือการเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของคุณและช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของคุณเช่นกัน

Hans Vestberg เป็น CEO ของ Verizon Communications ซึ่งมีพนักงานมากกว่า 152,000 คน ตามที่ Hans กล่าวว่า “ทักษะขั้นแรกทีมนำที่ติดต้องเชี่ยวชาญนั้นมาจากภายใน นั่นคือการจัดการตนเองในฐานะมนุษย์แต่ละคน รวมถึงสุขภาพกาย ความสมดุลทางอารมณ์ ความรู้ในตนเอง ทุกสิ่งที่คุณนำติดตัวไปในการประชุมแต่ละครั้ง การตัดสินใจแต่ละครั้ง แต่ละกิจกรรมสาธารณะ ผู้นำจำนวนมากถูกล่อลวงให้เพิกเฉยหรือไม่เน้นเลเยอร์พื้นฐานที่สุดนี้ แต่พวกเขากลับทำเช่นนั้นด้วยอันตราย”

Stephanie Lukins (2021) กล่าวว่า แม้ว่าอนาคตอาจดูเหมือนเต็มไปด้วยหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ (ไม่ใช่เลย) แต่ความเป็นจริงของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ก็คือ ธุรกิจ องค์กรที่ไม่หวังผลกำไร และรัฐบาลที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดจะถูกนำโดยบุคคลที่มีทักษะสูงซึ่งสามารถเข้าใจและรองรับ ความต้องการของโลกที่เชื่อมต่อกันมากขึ้น ได้รับข้อมูลข่าวสาร และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เรามาดูทักษะสำคัญ 7 ประการที่ผู้นำที่พร้อมสำหรับอนาคตทุกคนจะต้องมีหากต้องการประสบความสำเร็จ

1. ความฉลาดทางเทคโนโลยี ในปี 2020 ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นมากกว่าการมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีในปัจจุบันและสิ่งที่คุณจะทำ ตั้งแต่การใช้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ไปจนถึงปัญญาประดิษฐ์ การประมวลผลแบบคลาวด์ ไปจนถึงการพัฒนา UX คุณจะต้องรู้วิธีที่ดีที่สุดในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านี้ และนำไปใช้ในรูปแบบที่ใช้ประโยชน์จากโอกาสที่ดีที่สุดสำหรับการประสบความสำเร็จในธุรกิจ

นี่คือสาเหตุที่ Thunderbird School of Global Management มุ่งเน้นไปที่การสร้างผู้นำระดับโลกสำหรับการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ ด้วยตระหนักว่ายุคแห่งการหยุดชะงักทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมีผู้นำแบบรดับใหม่ที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น Thunderbird จึงเตรียมผู้เชี่ยวชาญที่มีกรอบความคิดดิจิทัลระดับโลก ความฉลาดข้ามวัฒนธรรม และชุดทักษะแบบสหวิทยาการเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและความสำเร็จ

2. ความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะหนึ่งที่คอมพิวเตอร์และหุ่นยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วย AI ยังไม่สามารถเชี่ยวชาญได้คือความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งทำให้นักธุรกิจมีความได้เปรียบกว่าเมื่อต้องควบคุมความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลที่สำคัญทั้งหมดเหล่านั้น นักสื่อสารที่มีทักษะซึ่งสามารถเห็นอกเห็นใจทีมของตนและสังเคราะห์ความรู้โดยรวมจะสามารถตัดสินใจทางธุรกิจโดยมีข้อมูลครบถ้วนและตอบสนองต่อการพัฒนาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม พวกเขาสามารถเป็นผู้นำด้วยสัมผัสของมนุษย์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมของตน

3. ความฉลาดทางวัฒนธรรม โลกาภิวัตน์มีผลกระทบอย่างมากต่อธุรกิจและกิจการระหว่างประเทศในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ในขณะที่โลกยังคงเชื่อมโยงถึงกันมากขึ้นกว่าที่เคย ความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ภาษา และพหุวัฒนธรรมมีประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งจำเป็น ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นมากกว่าแค่การตระหนักถึงประเทศอื่น ๆ และวิถีชีวิตที่แตกต่างกันหรือความต้องการความหลากหลาย เมื่อปรับใช้อย่างถูกต้อง จะช่วยปรับปรุงกรอบความคิดระดับโลกของคุณและทำให้คุณมีอิทธิพลมากขึ้น โดยนำผลประโยชน์ที่ยอดเยี่ยมาสู่ธุรกิจและนายจ้างของคุณ ปรับปรุงขวัญกำลังใจของทีม และรับประกันการเข้าถึงทรัพยากร ความรู้ และแน่นอนว่ามีความสามารถมากขึ้น

หลักสูตรปริญญาโทสาขาการจัดการระดับโลกที่ Thunderbird School of Global Management ในรัฐแอริโซนาเปิดสอนหลักสูตร Global Affairs ที่จะช่วยให้นักศึกษามีความรู้และทักษะในการพัฒนาธุรกิจระดับโลกและตลาดการเมือง

4. การทำงานร่วมกันอย่างเหนียวแน่น ผู้นำในอนาคตจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและดำเนินการด้วยความกระตือรือร้นและความกระตือรือร้นเพื่อรักษาขวัญกำลังใจของทีมให้สูง สิ่งสุดท้ายที่คุณต้องการคือทีม โครงการ และเป้าหมายของคุณที่จะสูญเสียโมเมนตัมหรือล่มสลาย ซึ่งเป็นเหตุผลว่าทำไมการเชี่ยวชาญศิลปะแห่งการเป็นผู้นำในฐานะกระบวนการทางสังคมที่การจัดการบุคลากรที่เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญจึงเป็นเรื่องสำคัญ ผู้นำแห่งอนาคตจะต้องสามารถรวบรวมผู้คนมา รวมกันและทำให้พวกเขารู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของโซลูชันเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากพวกเขา ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขัน ในเศรษฐกิจโลก จุดบรรจบกันของธุรกิจ กิจกรรมระหว่างประเทศ และนโยบายสาธารณะ กำหนดให้ผู้นำต้องมีทักษะการทำงานร่วมกันในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อกำหนดสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรของตน

5. นวนิยายและการคิดแบบปรับตัว ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรม การคิดอย่างมีสัญชาตญาณและการคิดไอเดียที่สร้างสรรค์และสร้างสรรค์ถือเป็นความสามารถที่สำคัญหากคุณต้องการก้าวไปข้างหน้าและก้าวไปข้างหน้า สิ่งสำคัญคือคุณต้องแสดงให้เห็นคุณค่าของการคิดนอกกรอบ ไม่ว่าจะเป็นเงินที่ได้รับหรือต้นทุนที่ประหยัดได้

นักศึกษาปริญญาโทสาขาการจัดการระดับโลกที่ Thunderbird School of Global Management สามารถเลือกเรียนในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และการคิดเชิงออกแบบที่ปลูกฝังปรับปรุง และฝึกฝนความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเข้ากับวิสัยทัศน์ของผู้ประกอบการเพื่อประโยชน์ขององค์กรระดับโลก

6. ความคล่องตัวที่กระตือรือร้น นี่ไม่ใช่เรื่องทางกายภาพอย่างที่คิดอย่างแน่นอน อย่างไรก็ตาม การมีความคล่องตัวหมายความว่ามีความสุขและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วโดยไม่มองว่าเป็นภาระ คุณจะประสบความสำเร็จภายใต้แรงกดดัน และใช้ทักษะการแก้ปัญหาที่ยอดเยี่ยม ขณะที่คุณเรียนรู้ที่จะแปลงการเปลี่ยนแปลงให้เป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ความสำเร็จ และการเติบโต

7. ความยืดหยุ่นทางปัญญา ความยืดหยุ่นในการรับรู้เป็นเรื่องของความรวดเร็วที่คุณสามารถเปลี่ยนโฟกัสและฝึกความคิดจากแนวคิดหรือระบบหนึ่งไปยังอีกแนวคิดหนึ่งได้ การทำงานในภาคส่วนที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งสำคัญที่คุณจะต้องเป็นผู้นำผ่านการเปลี่ยนแปลงและรักษากระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ในขณะที่กำหนดและดำเนินการตามวัตถุประสงค์ การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและการจัดการลำดับความสำคัญหลาย ๆ อย่างไปพร้อม ๆ กันอาจดู

เหมือนเป็นงานสำคัญ แต่เป็นสิ่งที่สามารถรับและฝึกฝนได้ด้วยคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและการฝึกอบรมชั้นยอด

การฝึกฝนทักษะทั้งเจ็ดนี้จะทำให้คุณประสบความสำเร็จในบทบาทผู้นำในองค์กรระดับโลก ซึ่งคุณสามารถขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง

Gemma Dale (2021) กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญที่ผู้นำธุรกิจควรพัฒนาเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่อนาคตมีอะไรบ้าง ที่ปรึกษาทางธุรกิจและผู้บรรยาย Gemma Dale สำรวจทักษะหลัก 5 ประการที่ผู้นำทุกคนสามารถพัฒนาได้เพื่อให้ก้าวหน้า

“ก้าวแห่งการเปลี่ยนแปลงไม่เคยเร็วขนาดนี้มาก่อน แต่จะไม่ช้าขนาดนี้อีกต่อไป” คำพูดนี้จาก Justin Trudeau ในปี 2018 น่าจะโดนใจผู้นำธุรกิจทุกคน เรากำลังมีชีวิตอยู่ในช่วงเวลาของการหยุดชะงักครั้งใหญ่อันเป็นผลมาจากการระบาดใหญ่ทั่วโลก แม้จะไม่ได้คำนึงถึงเรื่องนี้ ยังมีพลังอื่น ๆ อีกมากมายที่กำลังเปลี่ยนแปลงโลกแห่งการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้นี้ แนวโน้มต่าง ๆ เช่น โลกาภิวัตน์ จำนวนประชากรในที่ทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วอย่างไม่เคยมีมาก่อน เป็นเพียงปัญหาบางส่วนที่ผู้นำในปัจจุบันต้องเผชิญ ช้อนทับว่าโควิด-19 ได้เร่งกระแสอื่น ๆ เช่นการทำงานจากระยะไกลอย่างไร และเป็นที่ยืนยันว่าผู้นำจำเป็นต้องแน่ใจว่าทักษะของตนพร้อมสำหรับอนาคต ไม่มีใครสามารถจะพึงพอใจได้

ทักษะความเป็นผู้นำในอนาคต ไม่ว่ารูปแบบความเป็นผู้นำ ของคุณจะเป็นเช่นไร ต่อไปนี้เป็นทักษะความเป็นผู้นำห้าประการที่ผู้นำและผู้จัดการฝ่ายบุคคลทุกคนจำเป็นต้องมี หากพวกเขาต้องการรับประกันความสำเร็จอย่างต่อเนื่องในอนาคต

1. การฝึกสอน การฝึกสอนมีพื้นฐานอยู่บนแนวคิดที่ว่าบุคคลส่วนใหญ่จะมีวิธีแก้ปัญหาสำหรับความท้าทายของตนเอง และผู้นำที่ใช้วิธีการฝึกสอนสามารถช่วยพวกเขาค้นหาวิธีแก้ปัญหาเหล่านี้ได้โดยส่งเสริมการไตร่ตรองและการคิด ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นโค้ชที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อใช้ทักษะการฝึกสอนในการเป็นผู้นำ พวกเขาเพียงแค่มust เข้าใจหลักการและเรียนรู้เทคนิคสำคัญบางประการ การฝึกสอนให้ความเป็นอิสระและทางเลือก สนับสนุนแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม

2. ความรู้ด้านดิจิทัล การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่กำลังดำเนินไปด้วยดี การปฏิวัติทางดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ความเป็นจริงเสมือน หุ่นยนต์ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง การพิมพ์ 3 มิติ เทคโนโลยีทั้งหมดนี้ล้อมรอบตัวเราแล้ว World Economic Forum กล่าวว่าเรากำลังจะเกิดการปฏิวัติทางเทคโนโลยีที่ไม่เคยมีมาก่อน และจะเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการทำงานของเรามาโดยพื้นฐาน ไม่มีองค์กรใดที่จะ ไม่ถูกแตะต้อง ผู้นำทุกคนจะต้องมีความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อที่จะเข้าใจวิธีใช้เทคโนโลยีใหม่เหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กรของตนเอง

3. ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์มักถูกอธิบายว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเอง ผู้นำที่มี EI สูงสามารถจัดการความสัมพันธ์และแสดงความเห็นอกเห็นใจได้ดี แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีบทบาทสำคัญในการทำงานในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็ยังมีบางสิ่งที่เทคโนโลยี ไม่สามารถทำได้ และความฉลาดทางอารมณ์ก็จัดอยู่ในประเภทนั้น

4. ความคล่องตัว การแพร่ระบาดไปทั่วโลกได้มอบบทเรียนมากมายให้กับองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก หลายคนต้องตอบสนองอย่างรวดเร็วเพื่อความอยู่รอด โดยคิดค้นวิธีใหม่ ๆ ในการดำเนินงานหรือแนะนำบริการหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ในบริบทของสถานที่ทำงาน ความคล่องตัวคือความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่น ตัดสินใจได้รวดเร็ว และสบายใจกับการเปลี่ยนแปลง แต่ยังเป็นเรื่องของ การเปิดใจกว้างและพร้อมที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ เราทุกคนรู้ดีว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวได้ ผู้นำต้องแน่ใจว่าพวกเขาจะไม่ประสบชะตากรรมเดียวกันโดยการทำงานด้วยความคล่องตัวส่วนบุคคล

5. ความยืดหยุ่น โดยทั่วไปแล้วความยืดหยุ่นจะอธิบายว่าเป็นความสามารถในการตอบสนองต่อแรงกดดันหรือฟื้นตัว หลังจากความล้มเหลวได้ดี โดยธรรมชาติแล้วบทบาทความเป็นผู้นำทุกบทบาทจะรวมถึงความจำเป็นในการจัดการกับความท้าทายด้วย เมื่อประกอบกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องมีความยืดหยุ่นไม่เคยมีมากไปกว่านี้อีกแล้ว แน่นอนว่าเป็นข้อกำหนดในการเป็นผู้นำในช่วงโควิด-19 นอกเหนือจากทักษะเฉพาะเหล่านี้แล้ว ยังมีข้อกำหนดสำหรับผู้นำที่จะต้องมุ่งความสนใจไปที่อนาคต เช่น การสแกนขอบฟ้า มองเห็นแนวโน้ม และเพื่อระบุแนวทางที่เป็นไปได้ที่บริการ ผลิตภัณฑ์ หรือวิธีการทำงานของพวกเขาอาจหยุดชะงักรอบตัวพวกเขา

Daniel Gale-Rosen. (2022) กล่าวว่า CEO และผู้นำทุกคนในทุกระดับองค์กรเผชิญกับความท้าทายร่วมกัน ได้แก่ แรงงานที่เปลี่ยนแปลง การต่อสู้กับผลกระทบของนวัตกรรมที่รวดเร็ว วิธีสร้างสมดุลระหว่างการเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและสร้างความมั่นใจในขณะที่ยังคงผลักดันไปสู่ความสำเร็จ วิธีทำให้พนักงานมีส่วนร่วมขณะทำงานจากระยะไกล คนงานที่เหนื่อยล้าและวิตกกังวลลาออกจากการเป็นประวัติการณ์ ในวิกฤตการณ์ระดับโลกที่รุนแรงเป็นพิเศษ ซีอีโอและผู้นำจำเป็นต้องนำโมเดลการจัดการและความเป็นผู้นำใหม่ ๆ มาใช้ ด้วยเหตุนี้ เราจะสำรวจแนวโน้มพลิกผันบางประการที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรของคุณอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจุบันถึงปี 2030

1. คาดหวังการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีแนวโน้มด้านการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำที่สำคัญดังนี้

1.1 การพัฒนากรอบความคิดที่เปลี่ยนแปลง อนาคตของการทำงานต้องการผู้นำที่คล่องตัวซึ่งสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤติหรือการเปลี่ยนแปลง

1.2 องค์กรต่างๆ จะมีความคล่องตัวมากขึ้น คาดว่าจะเห็นโครงสร้างที่ราบเรียบและไม่มีลำดับชั้น และการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานตามโครงการมากขึ้น

1.3 การทำงานร่วมกันและเป้าหมายร่วมกัน ซีอีโอและผู้นำได้เรียนรู้ว่าการทำงานร่วมกันให้ดีขึ้นคุ้มค่า

1.4 การวัดผลการสรรหาบุคลากรและผลการดำเนินงานทางธุรกิจที่ยั่งยืน ภายในปี 2567 องค์กรต่าง ๆ จะต้องลงทุนอย่างกว้างขวางในด้านข้อมูล เครื่องมือ และเกณฑ์มาตรฐานด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก (DEI) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรและทุนมนุษย์

1.5 การขยายกำลังคนโดยไม่ได้ตั้งใจและการแบ่งปันความสามารถ ผู้นำกำลังเรียนรู้วิธีใช้แรงงานที่ยืดหยุ่นเพื่อดำเนินโครงการระยะสั้นที่ทำครั้งเดียวเพื่อเติมเต็มช่องว่างด้านทักษะ

2. การแปลงเป็นดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น อนาคตของการเป็นผู้นำในเศรษฐกิจดิจิทัลต้องการผู้นำที่สามารถปรับตัวเข้ากับโลกที่กำหนดโดยการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น องค์กรต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมต่างใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีมากขึ้น เช่น Internet of Things (IoT), การเรียนรู้ของเครื่องจักร, บล็อกเชน, ปัญญาประดิษฐ์ และระบบคลาวด์ เพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลและสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่มีอยู่ใหม่ การแปลงเป็นดิจิทัลกำลังก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วอย่างไม่น่าเชื่อ เนื่องจากความสามารถในการรวบรวม ใช้ และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากในเกือบทุกอย่าง

3. ทีมไฮบริด อนาคตของการเป็นผู้นำหลังการระบาดใหญ่คือการจัดการทีมแบบผสมผสาน ซึ่งองค์กรต่างๆ อนุญาตให้พนักงานทำงานทั้งจากระยะไกลและในสำนักงาน ซึ่งอนาคตของการเป็นผู้นำในโลกไฮบริดใหม่จึงจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

3.1 การสร้างกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการมีส่วนร่วมและพัฒนาพิธีกรรมประจำวัน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าจะต้องคาดหวังอะไร ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มผลผลิตได้

3.2 หลีกเลี่ยงการจัดการแบบยoyoเหมือนและไว้วางใจให้พนักงานทำงานให้สำเร็จแทน ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานโดยเตรียมพนักงานให้มีทักษะที่จำเป็นเพื่อประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

3.3 ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยเชื่อมต่อพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลกับเพื่อนร่วมงานในสำนักงานและจากระยะไกล

3.4 ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานมีเครื่องมือที่เหมาะสมซึ่งอาจรวมถึงเว็บแคม, Wi-Fi และชุดหูฟัง แนวคิดก็คือการจัดเตรียมสถานการณ์เฉพาะของพนักงานแต่ละคนหรือแต่ละบุคคล

3.5 ฝึกการอำนวยความสะดวกในการประชุมที่มีประสิทธิภาพโดยการกล่าวซ้ำและสรุปการสนทนาในสำนักงานเพื่อชี้แจงให้ผู้คุยทางโทรศัพท์หรือวิดีโอแชท

3.6 นำเสนอ โปรแกรม L&D ที่มีผลกระทบสูงเพื่อปรับปรุงการรักษา การมีส่วนร่วม และพฤติกรรมด้านประสิทธิภาพ

4. ทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต ในโลกที่ผู้นำกำลังเผชิญกับความท้าทาย สถานการณ์ และความไม่แน่นอนใหม่ ๆ ในที่ทำงาน ทักษะต่อไปนี้เป็นที่ต้องการสูง

ทักษะ 1 ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง จะช่วยให้รับมือกับสถานการณ์ที่หลากหลาย และพัฒนาอาชีพ ไม่ว่ากำลังใกล้เกลี่ยปัญหาการสื่อสาร ทำงานในสัญญาเกี่ยวกับลูกค้าที่ท้าทาย หรือ เจรจากการจัดการค่าจ้างใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน การประนีประนอมบางอย่างเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ได้โซลูชันที่ตกลงกันได้

ทักษะ 2 การจัดการโครงการ ทักษะการจัดการโครงการไปควบคู่กับทักษะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะพวกเขารู้วิธีเป็นหัวหอกในการเป็นหัวหอกในโครงการตั้งแต่ต้นจนจบ อย่างมั่นใจ

ทักษะที่ 3 การคิดเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการคิดอย่างมีกลยุทธ์ช่วยให้คุณ สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนาอาชีพของคุณได้

ด้วยทักษะความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งซึ่งมีความต้องการสูง การฝึกฝนทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคตเหล่านี้จะช่วยให้คุณพัฒนาอาชีพและมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

5. พัฒนาความสามารถของตนและรักษาเอาไว้ การพัฒนาและรักษาผู้มีความสามารถ ระดับสูงเป็นสิ่งสำคัญกว่าที่เคยด้วยเหตุผลต่อไปนี้

5.1 องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกกำลังประสบปัญหาในการจ้างและรักษานักงานที่พวกเขาต้องการ เนื่องจากคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์เกษียณอายุ และคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน

5.2 พนักงานกำลังซึ้นน้ำหนัทางเลือกของตนและปฏิเสธที่จะยอมรับเงินเดือนต่ำกว่ามาตรฐานหรืองานทางตัน

5.3 ผู้มีความสามารถไม่ถูกจำกัดด้วยขอบเขตทางภูมิศาสตร์อีกต่อไป เนื่องจากโอกาสในการทำงานจากระยะไกลและแบบผสมผสาน บริษัทที่แข่งขันกันแย่งพนักงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เคย

5.4 เทคโนโลยีต่างๆ เช่น การเรียนรู้ของเครื่อง, AI และการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังเข้ามา มีบทบาทสำคัญ ส่งผลให้บทบาทบางอย่างล้าสมัย

ในปีต่อ ๆ ไป พนักงานจะต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในโลกใหม่ของการทำงานและปรับตัวเข้ากับอนาคตของการเป็นผู้นำ ซีอีโอและผู้นำจำเป็นต้องดึงดูดและรักษานักงานที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ การลงทุนในระบบการจัดการผู้มีความสามารถและโปรแกรมการพัฒนาผู้มีความสามารถสามารถช่วยให้คุณ ได้รับและรักษานักงานที่ดีที่สุดในตลาดไว้ได้

6. ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้ ความเป็นผู้นำในอนาคตของการทำงานต้องการให้ผู้นำต้องเป็นผู้รับใช้ก่อนและผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับสอง ยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีอำนาจทางศีลธรรมที่สูงส่งและเป็นผู้นำด้วยมโนธรรม ไม่ใช่ข้อดีตา ผู้ยินดีสนับสนุนและรับใช้แทนการปกครอง

Eduyush (2022) กล่าวว่า รูปแบบการเป็นผู้นำในปัจจุบันมีหลายข้อที่สะท้อนถึงความแตกต่างของมัน จากการเป็นผู้นำในองค์กรในยุค 20 ปีที่ผ่านมา คำที่ใช้เพื่ออธิบายการเป็นผู้นำในปัจจุบันสะท้อนการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้และลักษณะที่กำลังเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์นี้ บทบาทการเป็นผู้นำมีมากมาย นั่นคือ ไม่มีหน้าที่ใดที่เหมาะสมกับทุกคน เมื่อเรื่องเกี่ยวกับการเป็นผู้นำหากถามหนึ่งร้อยคน ว่า "การเป็นผู้นำ" หมายถึงอะไรสำหรับพวกเขา มีโอกาสมากที่จะได้รับคำจำกัดความหนึ่งร้อยคำที่แตกต่างกันไป มันถูกกล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำมีลักษณะเหมือนความงาม กล่าวคือการเป็นผู้นำก็เหมือนกับการมองว่ามีความงามอยู่ในสายตาของผู้มอง ดังนั้น การเป็นผู้นำต้องถูกคิดในมุมมองกว้างขึ้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องสร้างความเชื่อมั่นในการกำหนดทิศทางให้แก่พนักงานขององค์กร หากขาดทิศทางนี้ (ทั้งทางกลยุทธ์และจรรยาบรรณ) องค์กรและพนักงานอาจสูญเสียทิศทางได้ง่าย ๆ ทักษะการเป็นผู้นำที่สำคัญ 5 ข้อที่จำเป็นในการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ให้ก้าวไปข้างหน้าและนำองค์กรเข้าสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จด้วยทักษะเหล่านี้

1. มุมมองใหม่ของอำนาจ มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการสร้างฐานอำนาจในองค์กร เมื่อผู้จัดการระบบคำสั่งและควบคุมล้มลง ผู้จัดการระบบคำสั่งและควบคุม (และผู้นำแบบดั้งเดิม) ในอดีตได้พึ่งพาตามแหล่งอำนาจที่ปรากฏอยู่ในตำแหน่งของพวกเขาภายในลำดับขั้นแบบเป็นทางการ ผู้นำเหล่านี้สร้างความสามารถขึ้นอยู่กับอำนาจที่ถูกต้อง เอาจริงเอาจัง และรางวัลอำนาจของนักเชี่ยวชาญคือการรับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและผู้อื่นในองค์กร การมีความรู้ที่คนอื่นไม่มีเป็นอำนาจ ผู้นำในปัจจุบันจำเป็นต้องรักษาความรู้ที่สำคัญ ผู้นำในปัจจุบันต้องรู้จักการทำงานผ่านคนไม่ได้เหมือนเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา ด้วยการใช้ทีมงานอย่างแพร่หลาย พนักงานที่มีอำนาจ และแรงงานที่มีส่วนร่วม การใช้อำนาจขึ้นอยู่กับตำแหน่งในลำดับขั้นแบบเป็นทางการ ไม่ได้มีประสิทธิภาพอีกต่อไป การพึ่งพาบนฐานอำนาจส่วนตัว เข้ากันได้ดีกว่ากับสภาพแวดล้อมปัจจุบันในองค์กรวันนี้

2. การเพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้คน การมอบอำนาจให้คนเป็นสิ่งที่ผู้นำในปัจจุบันทำอย่างจริงจัง แต่พวกเขาทำได้นี้โดยการสละอำนาจของตนเอง มีสุภาษิตที่กล่าวว่าคุณได้จากการให้ เรื่องนี้เป็นจริงเมื่อเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ ผู้นำแน่อนจะได้รับมากมายเมื่อให้ ความรับผิดชอบและความรับผิดชอบต้องมาพร้อมกับการควบคุมและอำนาจนี้ และสิ่งที่ถูกคืนกลับมาให้กับผู้นำคือ ความภักดีและความเคารพผู้นำ บางทีความท้าทายที่สุดสำหรับผู้นำในปัจจุบันคือการรับรู้ว่าการต้องการผู้นำหลายคน ไม่ได้มีแค่ผู้นำ "ใหญ่" ความท้าทายในธุรกิจในปัจจุบันต้องการผู้นำในทุกระดับภายในองค์กร เช่นเดียวกับการคิดว่าอำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กรตอนนี้ถูกกระจายเสมอกัน ผู้นำก็

ถูกกระจายไปทั่วองค์กรในปัจจุบัน พวกเขาไม่ได้อยู่เพียงในชั้นบริหารของธุรกิจเท่านั้น แทนที่จะอยู่แค่ในห้องผู้บริหารของธุรกิจ ผู้นำจะต้องแบ่งเบาหน้าที่ทั้งหมดขององค์กร ผู้นำในปัจจุบันต้องรับภาระงานที่ยากลำบาก ผู้นำแบบดั้งเดิมมีเพียงแค่การรักษาหรือเสริมแบบธรรมเนียมขององค์กร ผู้ก่อตั้งที่มีวิสัยทัศน์บางครั้งก็สร้างวัฒนธรรม และผู้นำของบริษัททำการบำรุงรักษาอย่างง่าย ๆ เป็นคำถามเกี่ยวกับการเสริมค่าเริ่มต้น องค์กรในปัจจุบันต้องการมากกว่าการบำรุงรักษาวัฒนธรรมของพวกเขา ดังนั้น ผู้นำจึงมีหน้าที่ในการสร้างและรูปร่างวัฒนธรรม เนื่องจากโลกเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมขององค์กรอาจต้องเปลี่ยนรูปเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและยุทธศาสตร์โดยรวมขององค์กร ผู้นำในปัจจุบันต้องเข้าใจความเข้ากันของวัฒนธรรมกับยุทธศาสตร์และมีความพร้อมที่จะช่วยสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ใหม่สำหรับธุรกิจ

3. ผู้หล่อและผู้สร้างวัฒนธรรม ผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นผู้กระทำ ในประวัติศาสตร์ ผู้นำมักถูกมองว่าเป็นผู้คิด พวกเขาคิดในขณะที่คนอื่นทำคนที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่แท้จริง ผู้นำในปัจจุบันต้องมีความสามารถในการคิด แบบความคิด การวิเคราะห์ และกลยุทธ์ แต่พวกเขาก็ต้องสามารถดำเนินการต่อไปและกระทำได้ พวกเขาเป็นตัวอย่างและแสดงให้เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถทำได้อย่างไร

4. นักคิด VS คนทำ ผู้นำในปัจจุบันมีความไวต่อแรงงานที่หลากหลายมากขึ้น พวกเขาสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจความต้องการของทุกคนภายในองค์กร ผู้นำแท้จริงเป็นตัวอย่างให้กับทุกคน กลุ่มทั้งหมดรับรู้ผู้นำนี้ตามสิ่งที่พวกเขาทำและตัวอย่างที่ถูกตั้งขึ้น และผู้นำนี้มีมาตรฐานและอุดมการณ์ที่สูง มีมาตรฐานนี้ถูกแชร์กับทุกคน มีวิสัยทัศน์ของสถานะอนาคตด้วยมาตรฐานที่สูงนี้ ข้อเสนอที่ชัดเจนนี้ถูกสื่อไปยังผู้ติดตามทุกคน ผ่านการอธิบายชัดเจนนี้ ผู้ติดตามสามารถยอมรับมาตรฐานเหล่านี้และเรียนรู้ว่าพวกเขาจำเป็นต้องทำอะไรเพื่อมีส่วนร่วมในการประสบความสำเร็จของสถานะอนาคตนี้

วิสัยทัศน์นี้เป็นสำคัญในผู้นำในปัจจุบัน ประธานบริษัท Greyhound กล่าวว่าหน้าที่ของผู้นำคือการมององค์กรไม่ในสภาพปัจจุบันแต่ในสภาพที่มันสามารถกลายเป็นได้ วิสัยทัศน์นี้เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำในการนำองค์กรไปข้างหน้า ผู้นำเหล่านี้จึงนำโดยมองไปข้างหน้า ไม่มองย้อนหลัง พวกเขาเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อรวมความรู้ใหม่นี้เข้ากับความพยายามในอนาคตของพวกเขา พวกเขาไม่ได้เชื่อมั่นสัจจะย้อนยุค แต่รีบร้อยโอกาสของอนาคต

5. มีผู้นำเป็นแบบอย่าง ไม่ควรมีอะไรแปลกประหลาดเลยที่บทบาทของผู้นำเปลี่ยนไป บทบาทนี้ได้เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดทศวรรษที่ผ่านมา จากการเปลี่ยนแปลงในโลกและความท้าทายของธุรกิจ ฟังก์ชันที่ผู้นำทำให้เข้าใกล้กับการเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความท้าทายเหล่านี้ มันเป็นผ่านไปตามการเปลี่ยนแปลงในบทบาทของผู้นำที่องค์กร

สามารถทำความเข้าใจกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปที่พวกเขาดำเนินการอยู่ การใช้ "บทบาทเก่า" ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันจะทำให้องค์กรและคนของมันอยู่ห่างจากโลก

Ged 4332 (2022) กล่าวว่า อนาคตของความเป็นผู้นำ เป็นหัวข้อที่มีการพูดคุยกันมานานหลายปี และเมื่อเราเข้าใกล้ปี 2030 การสำรวจแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะกำหนดอนาคตของความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญ แนวโน้มพลิกโฉมใหม่ของบทบาทสำคัญในอนาคตของการเป็นผู้นำมี 6 ประการ ดังนี้

เทรนด์ที่ 1 การทำงานทางไกล หนึ่งในแนวโน้มที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในอนาคตของการเป็นผู้นำคือการทำงานจากระยะไกล ด้วยเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น การทำงานจากระยะไกลจึงเข้าถึงได้และแพร่หลายมากขึ้น ในปี 2030 เราคาดว่าองค์กรส่วนใหญ่จะมีพนักงานส่วนสำคัญที่ทำงานจากระยะไกล ผู้นำจะต้องปรับตัวเข้ากับความเป็นจริงใหม่นี้ และพัฒนาทักษะใหม่เพื่อจัดการทีมระยะไกลอย่างมีประสิทธิภาพ

เทรนด์ที่ 2 ปัญญาประดิษฐ์ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นอีกหนึ่งเทรนด์พลิกโฉมที่จะกำหนดอนาคตของ ความเป็นผู้นำ AI มีศักยภาพที่จะปฏิวัติวิธีการดำเนินงานและการตัดสินใจขององค์กร ในปี 2030 เราคาดหวังว่า AI จะถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายใน กระบวนการ เป็นผู้นำและการตัดสินใจ ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อจัดการและใช้ประโยชน์จาก AI อย่างมีประสิทธิภาพ

เทรนด์ที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ (EI) มีความสำคัญมากขึ้นในการเป็นผู้นำ ผู้นำที่มี EI ในระดับสูงจะสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ของผู้อื่นได้ดีขึ้น ในปี 2030 เราคาดหวังว่า EI จะเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่ต้องมี และองค์กรต่าง ๆ จะจัดลำดับความสำคัญในการจ้างงานและส่งเสริมผู้นำที่มี EI ในระดับสูง

เทรนด์ที่ 4 ความเป็นผู้นำแบบกระจาย ในอนาคต เราคาดว่าความเป็นผู้นำจะกระจายตัวมากขึ้น แทนที่จะพึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียวในการตัดสินใจทั้งหมด องค์กรต่าง ๆ จะกระจายความรับผิดชอบ ของผู้นำไปทั่วทั้งองค์กร สิ่งนี้จะทำให้ผู้นำต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อจัดการและทำงานร่วมกับผู้นำคนอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทรนด์ที่ 5 การตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล การตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เป็นอีกหนึ่งเทรนด์หนึ่งที่เราคาดว่าจะเห็นในอนาคตของการเป็นผู้นำ ในปี 2030 เราคาดหวังว่าผู้นำจะต้องพึ่งพาข้อมูลอย่างมากในการตัดสินใจโดยมีข้อมูลประกอบ ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อวิเคราะห์และตีความข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

เทรนด์ที่ 6 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกำลังมีความสำคัญมากขึ้นในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ในปี 2030 เราคาดหวังว่าผู้นำจะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี เทรนด์ และแนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ยอมรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะมีความพร้อมมากขึ้นในการรับมือกับความท้าทายในอนาคต

Leena Rinne (2023) กล่าวว่า จากข้อมูลของ World Economic Forum (WEF) ทักษะ 8 อันดับแรกจาก 10 ทักษะที่จำเป็นในการทำงานในปี 2030 นั้นเป็นทักษะส่วนบุคคลและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถฝึกสอนได้ และในขณะที่องค์กรอาจมีแนวคิดของตนเองเกี่ยวกับความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรม ต่อไปนี้คือความสามารถในการเป็นผู้นำในอนาคต

1. การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงวิเคราะห์ช่วยให้ผู้นำที่เหมาะสมกับอนาคตสามารถเข้าใจ ประเมิน และตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสแบบไดนามิกที่เกิดขึ้นเนื่องจากการหยุดชะงักในทักษะ เทคโนโลยี และตลาด ด้วยการฝึกฝนทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ผู้นำองค์กรของคุณจะสามารถจัดการกับความไม่แน่นอนได้อย่างมั่นใจและนำทางธุรกิจของคุณไปสู่ความสำเร็จ

2. ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้นำที่เหมาะสมกับอนาคตมีเครื่องมือในการรับมือกับความไม่แน่นอน ขับเคลื่อนนวัตกรรม และมองเห็นเส้นทางข้างหน้าในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและคลุมเครือ ช่วยให้พวกเขาสามารถก้าวข้ามขอบเขตดั้งเดิมและปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการสำรวจและการเติบโตภายในองค์กรของคุณ

3. ความยืดหยุ่น ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว ความยืดหยุ่น ความยืดหยุ่น และความคล่องตัวสร้างชุดทักษะรอบด้านที่เตรียมผู้นำที่เหมาะสมกับอนาคตให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางความไม่แน่นอนและการหยุดชะงัก ความยืดหยุ่นหมายถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเครียดและการรักษาความเป็นอยู่ที่ดี และการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและทีมของคุณ ความยืดหยุ่นคือการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ และมุมมองที่หลากหลาย และการสำรวจวิธีแก้ปัญหาที่หลากหลาย ผู้นำที่คล่องตัวสามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลรอบด้านได้อย่างรวดเร็ว แม้ในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน พวกเขาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเติบโต และมอบอำนาจให้กับทีมในการเป็นเจ้าของงานและตัดสินใจ

4. แรงจูงใจและการตระหนักรู้ในตนเอง แรงจูงใจและการตระหนักรู้ในตนเองมีส่วนทำให้ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ปรับตัว และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและการเติบโตที่ยั่งยืน ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น อุดสาหะ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการกล้าเสี่ยง และจัดความพยายามของทีมให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร พวกเขาเข้าใจรูปแบบการสื่อสารของตนเองและผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น รับรู้ถึงอคติของตนเอง และแสวงหาคำติชมอย่างกระตือรือร้น

5. ความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต คนทำงานในอนาคตมีความอยากรู้อยากเห็น พวกเขาเปิดรับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ค้นหามุมมองที่หลากหลายและแนวทางแก้ไขที่แหวกแนว และตรวจสอบสถานการณ์อย่างมีวิจารณญาณด้วยการถามคำถามเชิงลึก พวกเขา

เขามีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่างปรับตัวเข้ากับความไม่แน่นอนได้ดี และพัฒนาทักษะที่แข็งแกร่งในการแยกแยะข้อมูลที่น่าเชื่อถือจากสัญญาณรบกวน

6. ความน่าเชื่อถือและความใส่ใจในรายละเอียด ความเชื่อถือได้และความใส่ใจในรายละเอียดเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่เหมาะสมในอนาคต เนื่องจากสิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยสร้างความไว้วางใจ รับประกันคุณภาพ และรักษาประสิทธิภาพขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขัน ผู้นำที่วิเคราะห์รายละเอียดอย่างรอบคอบจะมีความพร้อมที่จะมองเห็นจุดอ่อนหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโครงการ กลยุทธ์ หรือการดำเนินงานได้ดีกว่า

7. ความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างกระตือรือร้น ความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างกระตือรือร้นเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำในอนาคต เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับมุมมองที่หลากหลายที่ขับเคลื่อนสถานที่ทำงานสมัยใหม่ เมื่อองค์กรต่าง ๆ เชื่อมโยงถึงกันทั่วโลกและมีความหลากหลายมากขึ้น ผู้นำที่มีทักษะเหล่านี้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อนด้วยความละเอียดอ่อนและข้อมูลเชิงลึก

8. ความเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม ความเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคมช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถนำทางองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมของพวกเขา และขับเคลื่อนผลกระทบเชิงบวกในโลกที่เชื่อมโยงถึงกันและมีพลวัตมากขึ้น

Herminia Ibarra (2022) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า ทักษะสำคัญ 5 ประการที่ผู้นำควรจัดลำดับความสำคัญเพื่อสร้างความสามารถในการปรับตัวภายในองค์กรของตน การทบทวนความคิดในปัจจุบัน และในการทำงานร่วมกับบริษัทต่าง ๆ ซึ่ง Herminia Ibarra คือศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมองค์กรของ Charles Handy ที่ London Business School โดยได้กล่าวไว้ดังนี้

ธุรกิจที่ต่อสู้กับปัญหาการปรับตัวในปัจจุบันจำเป็นต้องยอมรับแนวทางการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้คนสามารถปรับตัวได้มากขึ้น เพื่อทดลอง ทำซ้ำ และสร้างสรรค์นวัตกรรม และแบ่งปันการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร สำหรับหลาย ๆ คน สิ่งนี้หมายถึงการค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ และแน่นอนว่าต้องเอาชนะแรงกดดันที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การนำผู้คนมาร่วมงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน การชนะใจและความคิด ขึ้นอยู่กับการสร้างชุดทักษะในฐานะผู้นำ และการปลูกฝังทักษะหรือความสามารถเหล่านั้นทั่วทั้งธุรกิจ

ทักษะทั้ง 5 ที่ได้ระบุไว้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้สิ่งนี้เกิดขึ้น ทักษะเหล่านี้ได้แก่ การข้ามสายงาน การทำงานร่วมกัน การฝึกสอน การสร้างวัฒนธรรม และการเชื่อมโยง

1. Cross-cutting: การสร้างเครือข่ายที่กว้างขึ้นและหลากหลายมากขึ้น ความสามารถในการสร้างการเข้าถึงและความหลากหลายโดยการสร้างเครือข่ายมนุษย์ที่เชื่อมโยงถึงกันเป็นทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้นำและธุรกิจอย่างเห็นได้ชัด

การศึกษาวิจัยที่แหวกแนวในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับ S&P 1500 CEOs สามารถรวมเครือข่ายการติดต่อทางธุรกิจทางวิชาชีพของผู้นำไว้ในดัชนีความหลากหลายเดียว ซึ่งเป็นมูลค่าเชิงปริมาณที่ถ่วงน้ำหนักสิ่งต่าง ๆ เช่น เพศและสัญชาติ การศึกษา ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงานทั่วโลกของเครือข่ายของ CEO เครือข่ายเหล่านี้เป็นการติดต่อที่ผู้นำสร้างขึ้นในเชิงรุกผ่านความสัมพันธ์ของโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์ในการทำงาน และความสัมพันธ์ทางสังคม

เมื่อนักวิจัยเปรียบเทียบคุณค่าความหลากหลายของเครือข่ายและมองหาความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพและมูลค่าของบริษัทในการศึกษาของพวกเขา พวกเขาพบว่าซีโอโอที่มีเครือข่ายที่หลากหลายมากขึ้นจะสร้างมูลค่าบริษัทได้มากขึ้น เนื่องจากพวกเขามีนวัตกรรมมากขึ้น โดยวัดจากสิทธิบัตร และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการควบรวมและเข้าซื้อกิจการที่มีประสิทธิผลและหลากหลายยิ่งขึ้น ซีโอโอที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากหลาย (ที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ของ “ดัชนีความหลากหลาย” ของผู้วิจัย โดยพิจารณาจากเพศ สัญชาติ ระดับการศึกษา ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ กิจกรรมนอกหลักสูตร และประสบการณ์การทำงานทั่วโลก) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีค่าเฉลี่ย พบว่า Tobin มีทัศนคติที่ดีขึ้น Q ซึ่งเป็นอัตราส่วนของตลาดต่อมูลค่าตามบัญชีของสินทรัพย์ ในระดับที่เทียบเท่ากับมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาดที่เพิ่มขึ้น 81 ล้านดอลลาร์สำหรับบริษัทขนาดมิดยู่ฐานในกลุ่มตัวอย่าง “สิ่งที่การศึกษานี้แสดงให้เห็นก็คือ ซีโอโอที่ตัดขวางเครือข่ายของตน และสร้างการติดต่อที่มีความหลากหลายมากขึ้น จะสามารถเข้าถึงความรู้และความเชี่ยวชาญที่หลากหลายได้ พวกเขามีการมองเห็นโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่และระดับนานาชาติมากขึ้น เป็นผลให้พวกเขาได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น สิทธิบัตรคุณภาพสูงขึ้น การควบรวมและเข้าซื้อกิจการที่ประสบความสำเร็จมากขึ้น และการประเมินหุ้นที่ดีขึ้น” แต่ก็มีสิ่งที่จับได้ มนุษย์ถูกผูกมัดเพื่อยึดติดกับสิ่งที่คุ้นเคย เราผูกพันได้ง่ายขึ้นกับคนที่คล้ายคลึงกับเราหรือผู้ที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรมหรือสังคมร่วมกัน รวบรวมว่าเราถูกโปรแกรมให้หลงตัวเอง ศาสตราจารย์อับบาร์รากล่าว และเรา “ซีเกียจ” เมื่อพูดถึงการขัดสิ่งใหม่ แล้วเราจะสร้างเครือข่ายที่หลากหลายมากขึ้นในฐานะผู้นำได้อย่างไร มันง่ายพอ ๆ กับความสบายใจและความไม่สบายใจ นั่นอาจเกี่ยวข้องกับการให้ผู้คนจากหน่วยงาน หน้าที่ พื้นหลัง ชาติพันธุ์ อายุ หรือรูปแบบการคิดที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของกลุ่มเพื่อจุดประกายความคิดที่แตกต่าง มันอาจจะง่ายพอ ๆ กับการตั้งใจนั่งข้าง ๆ คนใหม่ ๆ ในมือเพียง ไม่ว่ารูปแบบใดก็ตาม การตัดเครือข่ายของตนเองออกไปจะสร้างมุมมอง ขยายฐานความรู้ของตนเอง ช่วยท้าทายสมมติฐาน และนำเสนอวิธีคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับปัญหาการปรับตัว

2. การทำงานร่วมกัน ความเป็นผู้นำที่ร่วมมือกันใช้ประโยชน์จากการคิดที่หลากหลาย แต่การทำให้ถูกต้องนั้นขึ้นอยู่กับการจัดตั้งระบบ กระบวนการ และวัฒนธรรมที่ช่วยให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ด้วยความปรารถนาที่จะรวบรวมความลับเบื้องหลังทีม

ที่สมบูรณ์แบบ Google ยักษ์ใหญ่แห่งสหรัฐอเมริกาจึงได้เริ่มดำเนินการศึกษาสองปีชื่อ Project Aristotle ซึ่งจัดพิมพ์โดยนิตยสาร New York Times เมื่อพิจารณาจากทีม Google 180 ทีม และคุณลักษณะของทีมมากกว่า 250 รายการ การศึกษาพบว่ากลุ่มของพฤติกรรมหรือบรรทัดฐานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างจริงจัง บรรทัดฐานเหล่านี้รวมถึงความน่าเชื่อถือ มีโครงสร้างและความชัดเจน ทำให้มั่นใจได้ว่าตัวงานมีความหมายและเป็นที่เข้าใจกันว่านำไปสู่ผลกระทบเชิงบวก แต่การสนับสนุนสิ่งเหล่านั้นทั้งหมดเป็นคุณลักษณะหลักประการหนึ่งที่ช่วยให้สิ่งอื่น ๆ ทั้งหมดเกิดขึ้นได้ นั่นก็คือ ความปลอดภัยทางจิตใจ การสร้างความปลอดภัยทางจิตใจเพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีพลังที่จะพูดออกมาโดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตรวจสอบหรือถูกตำหนิ หมายถึงการเรียนรู้ในฐานะผู้นำว่าเมื่อใดควรอดกลั้นและสร้างพื้นที่ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม ศาสตราจารย์อับบารากาล่าว “มันหมายถึงการเรียนรู้ที่จะฟังและสร้างความอ่อนไหวทางสังคมเพื่อดึงเอาคนเก็บตัวหรือผู้ที่ไม่ค่อยมีแนวโน้มที่จะพูดออกไป มันเกี่ยวกับการทำความเข้าใจว่าบางครั้งความเงียบก็เป็นค่าเริ่มต้น และการมีความตระหนักรู้ที่จะดึงความช่วยเหลือออกมาเมื่อจำเป็น”

3. การฝึกสอน การฝึกสอนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถของคน เพื่อใช้ความเป็นอิสระให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสามารถในการตัดสินใจของตนเองในลักษณะที่ปรับเปลี่ยนได้และคล่องตัว และนั่นคือการเปลี่ยนจาก 'รู้ทุกอย่าง' เป็น 'เรียนรู้ได้ทั้งหมด' ศาสตราจารย์อับบารากาล่าว แก่นแท้ของการฝึกสอนไม่ได้เกี่ยวกับการบอกผู้คนที่ต้องทำอะไรหรือจะตัดสินใจอย่างไร เป็นการถามคำถามที่ดีซึ่งยืนยันความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจในการมีส่วนร่วมของพวกเขา และด้วยเหตุนี้จึงสนับสนุนให้พวกเขานำความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ และแนวทางแก้ไขของตนเองมาใช้ คำถามที่ดีนั้นเป็นคำถามปลายเปิดและไม่นำ ถ้ารู้คำตอบอยู่แล้วอย่าตั้งคำถามเพราะมันเป็นการบอกเล่า แทนที่จะเป็นเช่นนั้น ให้ตั้งเป้าที่จะสร้างการสนทนากับพนักงาน และเรียนรู้จากบริษัทต่างๆ เช่น Microsoft ที่เปลี่ยนจากวัฒนธรรมการตรวจสอบไปสู่วัฒนธรรมการฝึกสอน เพื่อให้ผู้จัดการรู้สึกถึงการเสริมอำนาจ หน่วยงาน และความมั่นใจในการค้นพบปัญหา และค้นหาวิธีแก้ปัญหาสำหรับตนเองและลูกค้า

4. การสร้างวัฒนธรรม Microsoft ยังมีบทเรียนอันทรงคุณค่าสำหรับผู้นำในแง่ของสิ่งที่ศาสตราจารย์อับบารากาล่าวเรียกว่าการกำหนดวัฒนธรรม โดยอ้างถึง CEO Satya Nadella ผู้ซึ่งริเริ่มการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งวัฒนธรรมจากความสามารถในการแข่งขันภายใน สถาบันที่แย่งชิงตำแหน่งและอิทธิพลที่เชื่อมโยงกับความรู้หรือความเชี่ยวชาญที่จัดตั้งขึ้น ไปสู่กรอบความคิดที่เติบโต วัฒนธรรมแห่งการทดลอง การลองแนวทางใหม่ การเปิดรับความล้มเหลว และการเรียนรู้โดยไม่ต้องกลัวการแค้น การตัดสินใจ หรือการจำกัดอาชีพ การกำหนดวัฒนธรรมบางครั้งหมายถึงการมีความกล้าหาญที่จะทำลายกระบวนการหรือระบบบางอย่างเพื่อสนับสนุนหรือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น Nadella เชื่อที่จะเสนอการเรียนรู้เป็นเสาหลักทางวัฒนธรรมของ Microsoft เพราะการเรียนรู้หมายถึงการทำ

ผิด การทำผิดพลาด และการซึ่มซบขบเรียนไปพร้อมกัน บางทีตัวอย่างที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของเรื่องนี้ก็คือ การตัดสินใจของ Jean Philippe Courtois หนึ่งในผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงของ Nadella ที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทบทวนธุรกิจของบริษัทรายไตรมาส ศาสตราจารย์อับบารากล่าว การทบทวนธุรกิจรายไตรมาสในช่วงกลางปีทำให้เกิดความกลัว โดยต้องใช้เวลาหลายสัปดาห์และหลายสัปดาห์ในการเตรียมตัว ซึ่งหมายความว่าพนักงานของ Microsoft จะละลายจากลูกค้า นั่นก็คือลูกค้าของพวกเขา ในการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่พวกเขาทำเสร็จ คุร์กตัวส์ทำตามคำพูดจริง ๆ เพื่อให้บริษัทปรับตัวได้มากขึ้น คล่องตัวมากขึ้น และมุ่งเน้นการเติบโตมากขึ้น ด้วยวัฒนธรรมที่หล่อหลอมขึ้นมา คุณจำเป็นต้องนำสิ่งที่ทำลายล้างไปทำสิ่งที่ไม่เหมาะกับจุดประสงค์อีกต่อไป

5. การเชื่อมต่อ ตำแหน่ง C สดท้ายของศาสตราจารย์อับบารามีความสัมพันธ์กับพลวัตรระหว่างบุคคลของการเป็นผู้นำ ความท้าทายต่อผู้นำคือการถามตัวเองด้วยคำถามว่า ทำไมทุกคนจึงควรทำงานให้คุณ การสร้างการเชื่อมต่อ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกในทีมและพนักงานเพื่อให้คนเหล่านั้นยอมรับและปรับความพยายามของพวกเขาให้สอดคล้องกับความเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับการสร้างแบบจำลองคุณลักษณะบางอย่าง หนึ่งในนั้นคือความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นทักษะเช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ ที่สามารถเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงได้ ความเห็นอกเห็นใจอาจไม่ได้เกิดขึ้นตามธรรมชาติสำหรับบางคน และอาจเป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อไตร่ตรองและคิดเชิงรุกในฐานะทักษะการเป็นผู้นำหลัก แน่นอนว่า หากในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาได้สอนอะไรเราบ้าง คุณสมบัติของมนุษย์ เช่น ความน่าเชื่อถือ ความเป็นมนุษย์ ความโปร่งใส และความเปราะบาง ซึ่งเป็นทักษะที่สนับสนุนความสามารถของผู้นำในการเชื่อมโยงกับคนของ พวกเขา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการต้านทานการหยุดชะงัก ชีวิตเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ศาสตราจารย์อับบารากล่าว และสิ่งที่ทำให้เรามาที่นี่ไม่น่าจะพาเราไปถึงที่นั่นได้ การพิจารณาอย่างสม่ำเสมอว่าความเป็นผู้นำและความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นผู้นำจะพัฒนาต่อไปอย่างไร เป็นกุญแจสำคัญในการคงความเกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในฐานะผู้นำ และเป็นกุญแจสำคัญในการปกป้องความสามารถในการปรับตัวและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและองค์กรในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงเรื้อรังและความไม่แน่นอน

Eleen Tan (2022) กล่าวว่า เส้นทางสู่การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จและดีนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เราจะต้องผ่านความท้าทายและประสบการณ์มากมายเพื่อที่จะเป็นผู้นำที่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะความเป็นผู้นำที่ผู้นำที่ดีจะมีได้ทั่วไปในทุกวันนี้ แน่นอนว่าจะต้องมีเวลาที่สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงพอที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ ผู้นำคือคนที่สามารถปรับตัวและหาวิธีพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน พวกเขาไม่เพียงแต่เป็นผู้นำเพื่อนร่วมทีมเท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการกระทำและการเรียนรู้ของพวกเขาอีกด้วย ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้นำหลัก 8 ประการที่ผู้นำที่ดีมีดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารและการฟังอย่างกระตือรือร้น ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการรับฟังสมาชิกในทีมอย่างกระตือรือร้นและสื่อสารได้ดี ผู้นำที่ดีจะเลือกคำพูดที่ถูกต้องตลอดเวลา ทักษะการสื่อสารที่แข็งแกร่งสามารถป้องกันข้อพิพาทและนำประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดายและราบรื่น ผู้นำที่รับฟังได้ดีและมีทักษะในการสื่อสารที่ดียังทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างเพื่อนร่วมทีมอีกด้วย การสื่อสารที่ดียังนำไปสู่การเจรจาที่ดีขึ้นและสงบสุขมากขึ้น นอกจากนี้ ทักษะความเป็นผู้นำนี้ยังช่วยในการสร้างและสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับสมาชิกในทีมและคนอื่น ๆ

2. ความสามารถในการสอนและให้คำปรึกษาตามจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกแต่ละคน ทักษะความเป็นผู้นำนี้มีความสำคัญในฐานะผู้นำ เพราะเขาหรือเธอควรปรับเปลี่ยนและดูแลการสอนและการให้คำปรึกษาให้กับสมาชิกในทีมแต่ละคนและทุกคนที่ไม่เข้าใจใคร นี่เป็นหนึ่งในส่วนที่ท้าทายที่สุดในการเป็นผู้นำเพราะไม่ใช่ทุกคนที่จะเข้าใจจังหวะการเรียนรู้ นิสัย และประเภทของผู้อื่น ไม่ใช่ทุกคนจะเรียนรู้ในลักษณะเดียวกัน บางคนอาจใช้เวลามากกว่าคนอื่น ๆ ในขณะที่บางคนต้องใช้เครื่องมือการฝึกอบรมเพื่อทำความเข้าใจ ทั้งหมดนี้จะต้องได้รับการประเมินโดยผู้นำ และวิธีที่พวกเขาจะดูแลการสอนให้กับสมาชิกในทีมแต่ละคน ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่นในการให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมทีม

3. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำมักจะต้องตัดสินใจเรื่องที่ยากลำบาก บุคคลที่สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณจะตัดสินใจอย่างชาญฉลาดซึ่งอาจส่งผลต่อบริษัท ทีม และโครงการได้ นักคิดที่มีวิจารณญาณจะมีการวิเคราะห์ มีรายละเอียด และมีเหตุผลในการตัดสินใจเสมอ และพวกเขาจะตัดสินใจอย่างปลอดภัยสำหรับตนเอง ทีม และชุมชนในทางกลับกัน ผู้ติดตามวางใจว่าผู้นำเหล่านี้ได้ประเมินทุกสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ และได้ตัดสินใจอย่างเหมาะสมที่สุดในทุกสถานการณ์

4. ทักษะการแก้ปัญหา ผู้นำที่โดดเด่นจะต้องเป็นนักแก้ปัญหาที่รวดเร็ว ระดมความคิดอย่างรวดเร็ว และมองหาแนวทางแก้ไขที่ดีที่สุดด้วยข้อมูลที่เราเรามี ทักษะการแก้ปัญหามีความสำคัญในเกือบทุกโอกาสในชีวิต เนื่องจากบางครั้งคุณต้องทำงานกับข้อมูลที่คุณมีเพื่อทำการตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้องเพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหายร้ายแรง นอกจากนี้ เพื่อจะแก้ไขปัญหาได้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ บุคคลจะต้องสงบสติอารมณ์และสามารถคิดอย่างมีเหตุผลในยามที่มีความกดดันสูง ผู้นำเหล่านี้สามารถสงบสติอารมณ์และคิดวิธีแก้ปัญหาที่ละขั้นตอนเพื่อให้ผู้ติดตามได้ดำเนินการ

5. ความอดทนและการเอาใจใส่ บุคคลต้องมีความยุติธรรม มีเหตุผล และเป็นกลางเมื่อต้องโต้ตอบกับเพื่อนร่วมทีม อย่างไรก็ตาม การอดทนและแสดงความเห็นอกเห็นใจเป็นหนทางหนึ่งที่จะชนะใจและความไว้วางใจของผู้อื่น ผู้นำที่ดีที่สุดเคารพทีมของตนและแสดงความเห็นอกเห็นใจในยามวิกฤติ แม้ว่างานและชีวิตส่วนตัวควรแยกจากกันอย่างชัดเจนแต่บางครั้งก็หลีกเลี่ยง

ไม่ได้ ผู้นำที่ดีควรรู้วิธีแสดงความเห็นอกเห็นใจและอดทนต่อเพื่อนร่วมทีมไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้แน่ใจว่าเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ มีความเข้าใจในสถานการณ์ร่วมกัน

6. ความน่าเชื่อถือและความน่าเชื่อถือ ทีมจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสมาชิกในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกันและผู้นำของพวกเขา ผู้นำที่ดีต้องแน่ใจว่าผู้นำของตนเป็นที่พึ่งได้ มีความรับผิดชอบ และน่าเชื่อถือ การสร้างทีมดังกล่าวต้องใช้เวลาและประสบการณ์การเรียนรู้มากมายร่วมกัน

7. การสร้างความสัมพันธ์หรือการสร้างทีม ทักษะความเป็นผู้นำที่ดีที่ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีคือความสามารถในการสร้างทีมและเชื่อมโยงทีมเข้าด้วยกัน นี่เป็นทักษะสำคัญที่ต้องมีในฐานะผู้นำเพราะคุณสามารถสร้างทีมที่แข็งแกร่งและผูกพันกันซึ่งสามารถเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบาการ่วมกันได้ หากต้องการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติบางประการที่กล่าวข้างต้น เช่น ทักษะในการสื่อสาร และการเป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้น ผู้นำที่ดีจะทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกปลอดภัยและสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ติดตามของพวกเขาจะรู้สึกปลอดภัยในการไว้วางใจการตัดสินใจและความคิดเห็นของผู้นำ

8. ทักษะการมีวิสัยทัศน์และการวางแผน ผู้นำที่ดีจะต้องมีทักษะการวางแผนที่ยืดหยุ่นและมีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่สามารถมองเห็นภาพและจินตนาการถึงแผนงานและกรอบการทำงานได้ พวกเขามีความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและสามารถเห็นภาพผลลัพธ์ได้ จึงสามารถดึงออกจากโครงการที่มีความเสี่ยงสำคัญ ๆ ได้ หากไม่คิดว่าโครงการจะยั่งยืนในระยะยาว

โดยสรุป ผู้นำที่ประสบความสำเร็จอาจไม่ใช่แสงสว่างและสายรุ้งเสมอไป แต่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จยังมีความยุติธรรมในวันที่เลวร้ายอีกด้วย ผู้นำทุกคนเริ่มต้นจากศูนย์ และทักษะความเป็นผู้นำเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และทำความเข้าใจ สิ่งสำคัญคืออย่าลืมนำตัวเองไปเพราะเราจะไม่มีความรู้ที่แท้จริง

C-Suite (2023) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์กรมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วไปพร้อมกับส่วนอื่น ๆ ของโลก ภายในปี 2573 แนวโน้มต่อไปนี้คาดว่าจะมีผลกระทบสำคัญต่อความเป็นผู้นำ

1. การพัฒนาระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ผู้นำจะต้องได้รับทักษะใหม่ ๆ ในการจัดการและใช้เทคโนโลยีเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก AI และระบบอัตโนมัติมีการใช้มากขึ้นเรื่อย ๆ พวกเขาจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจด้วยว่าธุรกิจของตนพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะเกิดขึ้น รวมถึงการตกงานที่อาจเกิดขึ้นด้วย

2. ให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น เมื่อระบบอัตโนมัติและ AI เข้ามาแทนที่กิจกรรมปกติ ความสามารถของมนุษย์ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความคิดสร้างสรรค์ และ

การทำงานร่วมกันจะมีความสำคัญมากขึ้น การพัฒนาความสามารถเหล่านี้ระหว่างสมาชิกในทีมและตัวพวกเขาเองจะต้องเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกสำหรับผู้นำ

3. รูปแบบการทำงานระยะไกล การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 รุนแรงขึ้น และคาดว่าจะยังคงแนวโน้มการทำงานทางไกลเช่นนี้ต่อไป การสร้างความไว้วางใจและการสร้างความรู้สึกเป็นชุมชนเป็นกลยุทธ์หลักสองประการที่ผู้จัดการและผู้นำทีมจะต้องพัฒนาเพื่อการจัดการและเป็นผู้นำทีมระยะไกล ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก เพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูง และปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้บริโภค องค์กรต่าง ๆ จะต้องส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก (DEI) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมและสร้างความมั่นใจว่ามุมมองที่หลากหลายจะถูกนำเสนอในทุกระดับขององค์กรจะต้องอาศัยกลยุทธ์จากผู้นำ

4. ความยั่งยืน เนื่องจากความจำเป็นในการต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้นำธุรกิจจึงต้องให้ความสำคัญกับความยั่งยืนเป็นอันดับแรกในแผนของพวกเขา พวกเขาจะต้องจัดทำแผนเพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ของบริษัท และเพิ่มความต้านทานต่ออันตรายที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ

5. โลกาภิวัตน์ เมื่อโลกเชื่อมโยงถึงกันมากขึ้น ผู้บริหารจะต้องเจรจากับเครือข่ายระหว่างประเทศที่ซับซ้อนของลูกค้า ซัพพลายเออร์ และคู่แข่ง เพื่อให้ทำงานได้ดีในบริบททางวัฒนธรรมต่างๆ พวกเขาจะต้องพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัว รูปแบบความเป็นผู้นำใหม่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีความซับซ้อนและไม่แน่นอนมากขึ้น ผู้นำจะต้องนำรูปแบบความเป็นผู้นำใหม่ ๆ ที่เน้นไปที่นวัตกรรม ความคล่องตัว และการทำงานเป็นทีมมาใช้ พวกเขาจะต้องสามารถทดลอง สบายใจกับความคลุมเครือ และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

ข้อสรุปที่สมเหตุสมผลเพียงข้อเดียว คือสถานที่ทำงานจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และการพัฒนาความเป็นผู้นำจะกลายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากขึ้นในกลยุทธ์องค์กร เมื่อองค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีความต้องการมากขึ้น และเมื่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพกลายเป็นองค์ประกอบที่เพิ่มขึ้นในการแข่งขันในตลาด ความสามารถโดยรวมด้านเทคนิค ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเชิงกลยุทธ์ล้วนมีความจำเป็นสำหรับอนาคตของการเป็นผู้นำความสำเร็จในอนาคตของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับความสามารถพิเศษเหล่านี้และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์กร

Harsha Satyakam (2023) กล่าวว่า บทบาทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างคาดเดาไม่ได้เนื่องจากบริบทในสถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นต้องเรียนรู้ทักษะในอนาคตที่จะต้องใช้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว ได้แก่

1. ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นหนึ่งในทักษะที่มีความต้องการมากที่สุดในอนาคตภายในสิ้นปี 2573 เกือบครึ่งหนึ่งของอาชีพทั่วโลกต้องมีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรักษางานของตน ซึ่งหมายความว่าความต้องการผู้ที่มีทักษะด้านดิจิทัลและความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มดิจิทัลจะมีสูง

2. การทำงานร่วมกันแบบดิจิทัล สามารถเรียนรู้การใช้แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันทางดิจิทัลแบบซิงโครนัส เช่น การประชุมทางวิดีโอและการส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที

3. ฟังก์ชันเสริม ต้องมีเวลาว่างเพื่อมุ่งความสนใจไปที่ประเด็นที่ซับซ้อนมากขึ้น การเรียนรู้วิธีใช้ AI เพื่อทำให้งานน่าสนใจและมีประสิทธิภาพ

4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้เข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ต้องใช้การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประเมินข้อมูลอย่างรอบคอบและมีจุดมุ่งหมาย ผู้นำที่สามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และเป็นนักแก้ปัญหาที่ดีกว่าคือผู้ที่สามารถช่วยองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองได้

5. การปรับตัวทางปัญญา สามารถจัดการโอกาสและปัญหามากมายที่มาพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ สามารถกำหนดแนวความคิดที่ซับซ้อนหลาย ๆ แนวคิดพร้อม ๆ กันและปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงได้

6. หน่วยสืบราชการลับทางสังคม การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ถือเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในการเตรียมพร้อมสู่อนาคต บุคคลที่สามารถจัดการงานในบริบททางสังคมใด ๆ ก็เป็นที่ต้องการอย่างมากในหมู่พนักงาน บางครั้งเรียกว่า "สามัญสำนึก" หรือ "ความฉลาดบนท้องถนน"

7. การทำงานที่ยั่งยืน โลกจะบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและหลักเลี้ยงภัยพิบัติระดับโลกได้ก็ต่อเมื่อบริษัทต่างๆ ลงทุนเงินเพื่อจัดระเบียบการดำเนินงานของตน ลดของเสียให้มากที่สุด รีไซเคิลทุกครั้งที่ทำได้ แปลงเป็นแหล่งพลังงานหมุนเวียน และลดมลพิษและการปล่อยก๊าซคาร์บอน

8. ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทักษะในอนาคตที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องเรียนรู้และยอมรับคือวัฒนธรรมที่แตกต่างจากทั่วโลก เมื่อพิจารณาถึงการเพิ่มขึ้นของภาคการค้าโลก การรู้เกี่ยวกับธุรกิจและวัฒนธรรมองค์กรที่เราทำงานด้วยจึงเป็นสิ่งสำคัญ

9. ทักษะข้อมูล การวิเคราะห์และผลลัพธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลได้กลายเป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจเกือบทุกภาคส่วน เนื่องจากบริษัทต่าง ๆ ทั่วโลกผลิตข้อมูลปริมาณมากขึ้นโดยมีช่วงและความซับซ้อนที่ยอดเยียม การได้รับทักษะด้านข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญ ตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลไปจนถึงวิทยาศาสตร์ข้อมูล

10. ทักษะความเป็นผู้นำ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากผู้อื่น จงเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยตระหนักถึงจุดแข็งและข้อบกพร่องของทีม ทักษะความเป็นผู้นำเป็นทักษะพื้นฐานที่สามารถช่วยให้จัดการผู้อื่น โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือความสำเร็จทางธุรกิจ

J. KARLUK (2023) กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมให้ตนเองด้วยทักษะการเตรียมพร้อมในอนาคตถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้นำจะต้องปรับโฉมความสามารถของตนใหม่ โดยตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขามีความเกี่ยวข้องและเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน ได้แก่

1. ความสามารถในการฝึกสอน ผู้นำไม่ควรเป็นผู้ควบคุม แต่เป็นโค้ชการฝึกสอน ไม่ได้เกี่ยวกับการให้คำแนะนำ แต่เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้เติบโตและบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง AI สามารถทำสิ่งต่าง ๆ มากมาย แต่ไม่สามารถฝึกสอนใครสักคนเป็นการส่วนตัวให้เก่งที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แน่นอนว่ามันสามารถฝึกอบรมพวกเขาอย่างมืออาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ได้ แต่ความสามารถในการเป็นโค้ชเป็นทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญในอนาคต ในขณะที่องค์กรต่าง ๆ ยอมรับโมเดลตามทักษะที่กล่าวไว้ข้างต้น ความสามารถในการฝึกสอนและพัฒนาสมาชิกในทีมจะช่วยสร้างความแตกต่างให้กับผู้นำได้ มันจะไม่เพียงแต่ช่วยในการรักษาผู้มีความสามารถเท่านั้น แต่ยังช่วยให้แน่ใจว่าทีมมีการปรับตัว มีความยืดหยุ่น และพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต

2. ทักษะความคล่องตัว World Economic Forum ประเมินว่าผู้คนมากกว่าหนึ่งพันล้านคนจะต้องมีทักษะใหม่ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อเตรียมคนให้พร้อมสำหรับการทำงานที่แตกต่างออกไป ภายในปี 2573 ที่ Unboxed Training & Technology เราเชื่อว่า Skill Agility คือความสามารถในการพัฒนาทักษะ ตามก้าวแห่งการเปลี่ยนแปลง จะต้องได้รับการพัฒนาทั่วทั้งองค์กร องค์กรที่เน้นทักษะไม่ได้กำหนดบุคคลจากลักษณะงานของตน แต่มองว่าพวกเขาเป็นบุคคลที่มีทักษะและความสามารถที่สามารถนำไปใช้งานได้อย่างสิ้นเชิงเพื่อทำงานที่ตรงกับความต้องการและลำดับความสำคัญทางธุรกิจที่พัฒนาไป ผู้นำจำเป็นต้องยอมรับโมเดลที่เน้นทักษะนี้ หากต้องการสร้างบริษัทที่สามารถปรับเปลี่ยน ปรับขนาดได้และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ความสามารถในการปรับตัว รายงาน สถานะองค์กรประจำปี 2023 ของ McKinsey ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดีกว่ามักจะมีรายได้เปรียบในการจัดการการเปลี่ยนแปลงและความยากลำบาก บริษัทที่สามารถปรับตัวและฟื้นตัวได้ จะสามารถดูดซับแรงกระแทกและเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการเติบโตอย่างยั่งยืน และครอบคลุมได้ดีกว่าบริษัทที่ขาดความสามารถเหล่านั้น และเพื่อสร้างบริษัทที่ปรับตัวได้ ต้องมีผู้นำที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสามารถในการปรับตัว องค์กรต่าง ๆ จะมีความยืดหยุ่นได้พอ ๆ กับบุคลากรของพวกเขา ฝึกอบรมความเป็นผู้นำที่พัฒนาความสามารถในการปรับตัวในผู้นำ เพื่อช่วยให้บริษัทและพนักงานก้าวผ่านความซับซ้อนของโลกสมัยใหม่ได้

4. ความรู้ด้านดิจิทัล ความรู้ด้านดิจิทัลกำลังกลายเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับผู้นำในยุคดิจิทัล ในขณะที่เทคโนโลยีและการดำเนินงานในแต่ละวันมีความเกี่ยวข้องกันมากขึ้น การทำความเข้าใจวิธีใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าและนวัตกรรมใหม่ ๆ จะช่วยให้องค์กรมีอายุยืนยาวได้

ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี แต่พวกเขาควรเข้าใจความหมาย ประโยชน์ และความท้าทายของการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้นำที่มีความรู้ด้านดิจิทัลจะคอยติดตามข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับภูมิทัศน์ดิจิทัล และเปิดกว้างและพร้อมที่จะยอมรับสิ่งนี้หลังจากประเมินคุณค่าของตนเองต่อองค์กร

5. ทักษะที่ยืดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ทักษะที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง หรือทักษะทางอารมณ์ จำเป็นสำหรับผู้นำ โดยเฉพาะในการพัฒนา ด้วยการเพิ่มขึ้นของ AI ทักษะที่เป็นเอกลักษณ์ของมนุษย์จะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น เนื่องจากเครื่องจักรไม่สามารถทำซ้ำได้

Horton International (2023) กล่าวว่า มีหลายปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตั้งแต่ AI และระบบอัตโนมัติ ไปจนถึงข้อมูลขนาดใหญ่ภายในเวลาไม่ถึงทศวรรษ สถานที่ทำงานอาจดูแตกต่างไปจากเดิมมาก ด้วยเหตุนี้ เราจึงสามารถคาดหวังได้ว่าความเป็นผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเช่นกัน ดังนั้นเมื่อธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เราคาดหวังให้ผู้นำในอนาคตมีหน้าตาเป็นอย่างไร นอกจากนี้ ผู้นำสามารถทำอะไรได้บ้างในตอนนี้ เพื่อสร้างผู้นำในอนาคตให้ประสบความสำเร็จ เมื่อพูดถึงผู้นำในอนาคต เครื่องหมายคือ ปี 2030 ภายในปี 2030 ซึ่งอยู่ห่างออกไปเพียงเก้าปี เราจะได้เห็นคลื่นแห่งอิทธิพลที่ก่อให้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ อุตสาหกรรม 4.0 มุ่งเน้นไปที่เทคโนโลยีเป็นอย่างมาก โดยผู้นำระดับสูงหลายคนเชื่อว่าโลกที่เชื่อมต่อทางดิจิทัลจะเป็นพลังที่ใหญ่ที่สุดในการเปลี่ยนแปลงผู้นำในทศวรรษหน้า ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอื่น ๆ คือการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ ทุนยนต์ การเรียนรู้ของเครื่องจักร และบิ๊กดาต้าเพิ่มมากขึ้น ทักษะหลักสิบประการของผู้นำในอนาคต มีดังนี้

1. ผสมผสานและสมดุล ทักษะสำคัญสำหรับผู้นำในอนาคต คือการทำความเข้าใจวิธีการผสมผสานและรักษาสมดุลระหว่างธรรมชาติของมนุษย์ของธุรกิจกับประสิทธิภาพของเทคโนโลยี การขับเคลื่อนธุรกิจตามวัตถุประสงค์ด้วยความเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ และแนวทางที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลางจะเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ตาม ด้วยการเพิ่มขึ้นของระบบอัตโนมัติ การสร้างความรู้ถึงสำคัญของบุคลากรที่เป็นมนุษย์และการพัฒนาความรู้สึก ความสามัคคีระหว่างผู้คนและเทคโนโลยี จึงเป็นสิ่งสำคัญ

2. การคิดไปข้างหน้า เทคโนโลยีการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ผู้นำที่เข้มแข็งจะเป็นคนที่สามารถใช้มุมมองแห่งอนาคตเพื่อพิจารณาสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ พวกเขาจะรับฟังเสมอเมื่อพูดถึงแนวโน้มที่เกิดขึ้น และมีส่วนร่วมและเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหน้าด้วยการคิดล่วงหน้า

3. นักสำรวจผู้เชี่ยวชาญ ต้องใช้ทักษะพิเศษในการเปิดรับสิ่งที่ไม่รู้มากกว่าที่จะกลัวมัน ซึ่งอาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในอนาคต ผู้นำในอนาคตอาจถูกคาดหวังให้ก้าวไปข้างหน้าเพื่อ

สำรวจขั้นตอนต่อไปสำหรับธุรกิจ นี่หมายถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ และพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในขณะที่โลกวิวัฒนาการ

4. โค้ชที่มีความเห็นอกเห็นใจ องค์ประกอบของมนุษย์ในองค์กรจะยังคงแพร่หลายต่อไป และจะสร้างความแตกต่างทางการแข่งขันให้กับธุรกิจต่อไป ซึ่งหมายความว่าผู้นำในอนาคตจะต้องแน่ใจว่าทีมของพวกเขากลายเป็นจุดสนใจของพวกเขา มันจะเป็นบทบาทของผู้นำในการโค้ชใจ สร้างแรงบันดาลใจ และมีส่วนร่วม ผู้นำการฝึกสอนที่ดีที่สุดคือผู้ที่พัฒนาสมาชิกในทีมให้เข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง ซึ่งมักจะหมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนที่คุณสนับสนุนให้ผู้คนประสบความสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายของคุณเอง

5. นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ เมื่อพัฒนาทีมสำหรับอนาคต ผู้นำจะต้องใช้ทักษะการสื่อสารของพวกเขา การพัฒนาการสื่อสารทั้งทางวาจาและอวัจนภาษา รวมถึงการฟังที่เฉียบแหลมและกระตือรือร้น สามารถช่วยให้ผู้นำในอนาคตตัดสินใจและส่งข้อความที่สำคัญที่สุดได้ การสื่อสารและการฟังถือเป็นเสาหลักของความเป็นผู้นำอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม เราสามารถคาดหวังได้ว่าสิ่งนี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อความเป็นผู้นำมีมนุษย์เป็นศูนย์กลางมากขึ้น

6. เป็นผู้นำจากภายใน ทักษะอีกอย่างหนึ่งที่เราคาดหวังได้จากผู้นำในอนาคตก็คือความรู้สึกว่าผู้นำอยู่เคียงข้างกัน โดยช่วยเหลือลูกค้าและทีมตลอดจนผู้นำและตัวพวกเขาเอง องค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งนี้คือการเข้าใจทุกแง่มุมและสามารถสนับสนุนด้วยการเอาใจใส่และความเข้าใจ นี่ไม่เกี่ยวกับการโจมตีต่อหน้า แต่เป็นการทำความเข้าใจว่าคุณต้องอยู่ที่ไหนเพื่อรับใช้คนรอบข้างให้ดีที่สุด

7. เป็นวัยรุ่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี วัยรุ่นมักเป็นคนแรกที่นำเทคโนโลยีใหม่และเทรนด์ดิจิทัลมาใช้ พวกเขาเปิดรับการสำรวจทางเลือกใหม่ ๆ และจะรับแนวทางใหม่ ๆ ได้อย่างง่ายดาย การเปิดรับแนวทางของวัยรุ่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีนี้จะทำให้เทคโนโลยีเข้าถึงได้ง่ายขึ้น และช่วยให้คุณใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเกิดใหม่ได้ดีขึ้นเพื่อนำคุณไปสู่เกมการแข่งขัน

8. ปรับตัวและตอบสนอง ความคล่องตัวเป็นข้อกำหนดสำหรับผู้นำมายาวนาน และสิ่งนี้จะดำเนินต่อไปเมื่อเราพบคลื่นลูกใหม่ของผู้ขัดขวางทางดิจิทัล การปรับตัวหมายความว่า你可以สามารถเข้าถึงการรับรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและวิธีการคิดที่แตกต่างกัน ทำให้คุณสามารถทดลองและเปลี่ยนแปลงแนวทางได้ตามความจำเป็น การรักษามุมมองที่สดใหม่ช่วยให้ผู้นำเข้าใจวิถีคิดของทีมและลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

9. ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นผู้นำด้วยความตระหนักรู้ในตนเองและความเห็นอกเห็นใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างและเป็นผู้นำทีมที่หลากหลายและครอบคลุม จะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในอนาคตในการสร้างการเชื่อมต่อและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งทีมของพวกเขา

สามารถเจริญเติบโตได้ ด้วยแนวทางนี้ ผู้นำสามารถเข้าใจและเห็นอกเห็นใจความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเต็มที่

10. การยอมรับความเป็นพลเมืองโลก ด้วยโลกที่เชื่อมต่อกันมากขึ้น ผู้นำในอนาคตจะกลายเป็นพลเมืองโลกที่สามารถยอมรับความหลากหลายและเป็นผู้นำทีมที่กว้างขวาง ผู้นำในอนาคตจะสามารถสร้างทีมทั่วโลกที่มีความรู้ความชำนาญและความสามารถในการปรับตัวของตลาดวัฒนธรรม และมุมมองระดับโลก

Joel Garfinkle (2023) กล่าวว่า หากคุณกังวลว่าคุณมีทักษะที่เหมาะสมในการสำรวจโลกธุรกิจในช่วงหลายปีข้างหน้าหรือไม่ แสดงว่าคุณนำหน้ากลุ่มนั้นจริง ๆ การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนอาจทำให้รู้สึกหนักอึ้ง แต่การตระหนักรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นจะช่วยให้คุณเตรียมพร้อมในการเจรจาต่อรองอย่างสง่างามและมีทักษะ ความสามารถหลักมากมายจะยังคงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำในอนาคต ทักษะบางอย่างจะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ทักษะอื่น ๆ ที่มีค่าในสถานที่ทำงานในปัจจุบันจะมีความสำคัญน้อยลง ด้วยการพัฒนาทักษะที่ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม คุณจะมีความมั่นใจและกล้าแสดงออกที่จะเติบโตในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

ทักษะสำคัญ 6 ประการสำหรับผู้นำในอนาคต

1. ความสามารถในการฝึกสอน การวิจัยของ McKinsey ยืนยันว่าเครื่องจักรไม่น่าจะเริ่มฝึกสอนพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตอันใกล้นี้ แม้ว่าแอปพลิเคชัน AI สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ามนุษย์ เช่น การตอบคำถามพื้นฐานหรือการแนะนำพนักงานผ่านโมดูลการฝึกอบรมที่กำกับตนเอง แต่การตั้งใจและชี้แนะการพัฒนาบุคลากรก็ไม่ใช่หนึ่งในนั้น มีเพียงผู้คนที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำผู้อื่น ดังนั้น ความสามารถในการฝึกสอนจะเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้นำในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโค้ชที่ดีจะช่วยให้ทีมของพวกเขารับมือกับการเปลี่ยนแปลงในร้านได้สำเร็จ นั่นหมายความว่าหากคุณรู้วิธีให้คำปรึกษาผู้คน มีส่วนร่วมกับทีมของคุณ มีความโปร่งใสกับพนักงานของคุณ และชี้นำทีมของคุณผ่านการเปลี่ยนแปลง คุณจะกลายเป็นทรัพย์สินที่มีค่าในทุกบริบทขององค์กร ฝึกฝนทักษะความเป็นผู้นำของคุณในสถานการณ์ที่ท้าทายเพื่อฝึกฝนความสามารถในการแนะนำทีมของคุณผ่านผืนน้ำแห่งการเปลี่ยนแปลง

2. สาขาวิชาเฉพาะทางที่เชี่ยวชาญ ศึกษาสาขาย่อยเฉพาะภายในขอบเขตความรู้ของคุณเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะทางที่จะทำให้คุณเป็นที่ต้องการของตลาดในขอบเขตนั้น ตัวอย่างเช่น ในสาขาทรัพยากรบุคคล คุณสามารถมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือการวางแผนสืบทอดตำแหน่งหรือหากคุณทำงานด้านการเงิน คุณสามารถศึกษาการบัญชีด้านการดูแลสภาพได้ ค้นหาสิ่งที่ยังคงมีความเกี่ยวข้องและศึกษาพื้นที่เฉพาะนั้นทั้งภายในและภายนอก ในปีต่อ ๆ ไป หน้าที่ต่าง ๆ

ในองค์กรจะเปลี่ยนบทบาทไปเป็นที่ปรึกษามากขึ้น โดยมีบทบาทที่แข็งแกร่งมากขึ้นในการชี้แนะทิศทางขององค์กร ซึ่งหมายความว่าผู้นำของพวกเขาต้องการทักษะเฉพาะด้านที่ผสมผสานกัน

3. ความถนัดในการทำงานร่วมกันในอนาคต ผู้คนจะทำงานในโซโลน้อยลงและทำงานข้ามฟังก์ชันมากขึ้นอีกครั้ง เนื่องจากบทบาทของที่ปรึกษาเฉพาะทางที่พวกเขามักจะทำอยู่ ตัวอย่างเช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินจะมีบทบาทโดยตรงมากขึ้นในการชี้แนะทิศทางขององค์กร แทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ตัวเลขที่กระต๊อด แม้ว่ารายงานอัตโนมัติจะให้ข้อมูลและการวิเคราะห์จำนวนมาก แต่องค์กรต่าง ๆ ยังคงต้องการใครสักคนที่จะตีความข้อมูลทั้งหมดนั้น เครื่องมืออัตโนมัติสามารถรวบรวมและจัดโครงสร้างข้อมูลได้ แต่มนุษย์จะให้บริบทและความหมายแก่ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องอธิบายว่าควรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในลักษณะที่ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้อย่างไร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มคิดตั้งแต่ตอนนี้ว่าคุณจะทำงานอย่างไรเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร และมองหาโอกาสในการเริ่มใช้อิทธิพลของคุณภายในทีมสหสาขาวิชาชีพ!

4. ความฉลาดทางอารมณ์ นี่เป็นอีกคุณสมบัติหนึ่งที่เครื่องจักรไม่มี ความสามารถในการเชื่อมโยงกับผู้คนในระดับส่วนตัวสร้างความไว้วางใจและสายสัมพันธ์และรับผลลัพธ์ผ่านความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขา ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึงการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในทุกปฏิสัมพันธ์ของคุณ และรับรู้ว่าพวกเขารู้สึกอย่างไร รวมถึงความสามารถในการคาดเดา เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพื่อที่พวกเขาจะได้ควบคุมคุณไม่ได้ การรู้วิธีช่วยให้พนักงานเพิ่มความมั่นใจและผลักดันตัวเองให้รับมือกับอุปสรรคใหม่ ๆ จะมีความสำคัญอย่างยิ่งในขณะนี้ที่องค์กรปรับโครงสร้างบทบาทงานและหน้าที่ขององค์กร ความฉลาดทางอารมณ์จะมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้นำทุกคนเป็นเลิศ

5. ความเฉลียวฉลาด แนวโน้มที่จะพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นนวัตกรรมและการกล้าเสี่ยงเชิงกลยุทธ์จะทำให้ผู้นำแตกต่างจากคนอื่น ๆ อีกด้วย ผู้นำที่ประสบความสำเร็จที่สุดในอนาคตจะมีแนวโน้มที่ชัดเจนในการแก้ปัญหา เพราะพวกเขามีความกล้าที่จะเสี่ยงและความคิดสร้างสรรค์ในการคิดวิธีแก้ปัญหาอันชาญฉลาดที่ไม่มีใครคิดมาก่อน

6. การคิดภาพใหญ่ในที่สุด ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดจะมีส่วนร่วมในการคิดภาพใหญ่ที่รวบรวมมุมมองมากมายจากทั่วทั้งองค์กร พวกเขาจะมีความสามารถในการมองปัญหาจากทุกแง่มุม และหาวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยอาศัยข้อมูลจากมุมมองที่หลากหลายเหล่านั้น เป็นผลให้พวกเขาจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น ดังที่คุณคงสังเกตเห็นแล้วว่าทักษะหลายอย่างเหล่านี้เป็นทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าทางเทคนิค ในอนาคตผู้นำจะต้องมีทักษะที่ช่วยให้พวกเขาสามารถชี้แนะและมีอิทธิพลต่อทั้งบุคคลและทิศทางขององค์กร ความสามารถเหล่านี้จะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเมื่อเครื่องจักรต้องจัดการกับองค์ประกอบทาง

เทคนิคมากมายตามบทบาทงานเท่านั้น สร้างตัวเองให้เป็นผู้ผู้นำที่เข้มแข็งด้วยการปลูกฝังคุณสมบัติที่สำคัญเหล่านี้ และคุณ将进一步พัฒนาทักษะของคุณเพื่อให้ยังคงวางตลาดได้ในบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

Future Leader Forum (2023) กล่าวว่า ในขณะที่ผู้นำในอดีตมักได้รับมอบหมายให้ดำเนินกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงกระบวนการที่มีอยู่แล้ว ทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำในอนาคตก็คือความเต็มใจและความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ทั้งหมด “เรารู้ว่าโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เรารู้ว่าการเปลี่ยนแปลงกำลังเร่งตัวขึ้น เรารู้ว่าเมื่อคุณมองไปที่บริษัทและอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วว่าจะมีโอกาสใหม่ ๆ มากมายให้ติดตาม ซึ่งจะเป็นโอกาสที่จะ ช่วยกำหนดวิวัฒนาการของอุตสาหกรรมของพวกเขา” Wong อธิบายว่าในขณะที่อุตสาหกรรม กระบวนการและโมเดลธุรกิจได้รับการคิดค้นขึ้นใหม่ด้วยเทคโนโลยีที่พลิกโฉม ผู้นำที่ทรงคุณค่าที่สุดแห่งอนาคตคือผู้ที่สามารถกำหนดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น แทนที่จะตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้น “พวกเขาเป็นผู้ผู้นำที่สามารถแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ซึ่งสามารถมอบโอกาสใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ แต่ยังสามารถช่วยกำหนดธุรกิจของตนเองใหม่ให้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับอนาคต” เขากล่าว

1. ความสามารถในการคิดวิธีแก้ปัญหาคือปัญหาใหม่ๆ ในขณะที่ผู้นำในอดีตมักได้รับมอบหมายให้ดำเนินกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงกระบวนการที่มีอยู่แล้ว ทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำในอนาคตก็คือความเต็มใจและความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ทั้งหมด “เรารู้ว่าโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เรารู้ว่าการเปลี่ยนแปลงกำลังเร่งตัวขึ้น เรารู้ว่าเมื่อคุณมองไปที่บริษัทและอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วว่าจะมีโอกาสใหม่ ๆ มากมายให้ติดตาม ซึ่งจะเป็นโอกาสที่จะ ช่วยกำหนดวิวัฒนาการของอุตสาหกรรมของพวกเขา” Wong อธิบายว่าในขณะที่อุตสาหกรรม กระบวนการ และโมเดลธุรกิจได้รับการคิดค้นขึ้นใหม่ด้วยเทคโนโลยีที่พลิกโฉม ผู้นำที่ทรงคุณค่าที่สุดแห่งอนาคตคือผู้ที่สามารถกำหนดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น แทนที่จะตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้น “พวกเขาเป็นผู้ผู้นำที่สามารถแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ซึ่งสามารถมอบโอกาสใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ แต่ยังสามารถช่วยกำหนดธุรกิจของตนเองใหม่ให้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับอนาคต” เขากล่าว

2. สบายใจกับความโกลาหลและความไม่แน่นอน ในภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่วุ่นวายมากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่ทำงานได้ดีในสถานะที่ไม่รู้จัก “มีระบบและกระบวนการที่ถูกสร้างขึ้นจากอดีตที่ยึดเยื้อมมากสำหรับคุณนั้น แต่มันไม่เร็วหรือว่องไวพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้” Wong กล่าว ผู้นำที่สามารถแสดงให้เห็นถึงระดับของความสบายใจท่ามกลางความสับสนวุ่นวายอันเป็นผลจากการปฏิรูปกระบวนการที่มีมายาวนานนั้น จะเตรียมพร้อมที่ดีกว่าสำหรับความท้าทายที่รออยู่ในอนาคต เขากล่าว

3. การทำความเข้าใจและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี แม้ว่าผู้นำแห่งอนาคตไม่จำเป็นต้องเป็นคนเขียนโค้ด แต่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำว่าอย่างน้อยพวกเขาจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่แข็งแกร่งในความสามารถ แอปพลิเคชัน และศักยภาพในอนาคตของเทคโนโลยีเกิดใหม่ “เทคโนโลยีสารสนเทศกำลังย้ายจากบทบาทสนับสนุนที่สร้างประสิทธิภาพไปสู่บทบาทที่แตกต่างซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพ” Guo Xiao ประธานและซีโอโอของ Thought Works ซึ่งเป็นที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีระดับโลกกล่าว “บริษัทต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีมากขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าพวกเขาจะทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมใดก็ตาม” Xiao อธิบายว่าอุตสาหกรรมที่หลากหลาย เช่น การค้าปลีก การเกษตร และการผลิต กำลังแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมากขึ้นในคณะกรรมการที่ปรึกษา ขณะเดียวกันก็เพิ่มระดับ C มากขึ้น ตำแหน่งในพื้นที่สารสนเทศและเทคโนโลยี เขาอธิบายว่าความพยายามเหล่านี้เป็นการตระหนักรู้ถึงความจริงที่ว่าเทคโนโลยีจำเป็นต้องขับเคลื่อนฟังก์ชันธุรกิจหลักเพื่อให้บริษัทต่างๆ สามารถแข่งขันได้ “ขณะนี้เจ้าหน้าที่ไอทีกำลังนั่งอยู่ในศูนย์กลางของทีมนวัตกรรมเนื่องจากบริษัทเข้าใจดีว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เทคโนโลยีรูปแบบธุรกิจของพวกเขากำลังเผชิญกับโอกาสที่จะถูกหยุดชะงักหรือพัฒนา” เขากล่าว

4. การเรียนรู้ความฉลาดทางแรงบันดาลใจ ในอนาคตที่นำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการทำงานมากขึ้น ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะประสบความสำเร็จในที่สุด “หากคุณคิดถึงสายการประกอบในองค์กรที่มีลำดับชั้นมาก ๆ ก็คือการวัดและการควบคุม” Paul Daugherty ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีและนวัตกรรมของ Accenture อธิบาย “จากนั้น เราก็นำไปสู่การจัดการรุ่นที่สอง ซึ่งยังคงเกี่ยวกับการควบคุมกระบวนการตามลำดับ” Daugherty แนะนำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของฝ่ายบริหารที่ว่า การควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาแบบทหารได้เปลี่ยนจากคุณค่าความเป็นผู้นำที่สำคัญไปสู่ความเสียเปรียบทางการแข่งขัน เมื่อเทคโนโลยีแพร่หลายมากขึ้นในกระบวนการทางธุรกิจ องค์กรต่าง ๆ ก็มีความราบเรียบและมีลำดับชั้นน้อยลง เขาอธิบาย “เมื่อคุณมีกระบวนการทำงานที่มีการพัฒนาแบบออร์แกนิกมากขึ้น ผู้นำที่เข้าใจและลงทุนในบุคลากรก็就会被ขับเคลื่อน”

Daugherty ชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะ 5 ประการของผู้นำธุรกิจที่ประสบความสำเร็จในอนาคต โดยแต่ละลักษณะเน้นย้ำถึงคุณลักษณะที่ปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทำซ้ำได้ในเร็ว ๆ นี้ รวมถึงความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และความสามารถในการออกแบบระบบและกระบวนการสำหรับมนุษย์

5. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้คนและเทคโนโลยีร่วมกัน ด้วยอิทธิพลที่เพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีที่มีต่อธุรกิจทั้งในและนอกอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดแห่งอนาคตจะเข้าใจวิธีการมอบหมายระหว่างมนุษย์และเครื่องจักรในลักษณะที่เพิ่มขีดความสามารถของทั้งสองอย่างให้สูงสุด “หน้าที่ของผู้นำคือการถอยกลับและพิจารณาว่าไม่ใช่แค่วิธีที่คุณนำ AI มา

ใช้กับธุรกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงวิธีที่คุณเปลี่ยนแปลงกระบวนการด้วย” Daugherty กล่าว “ลองดูบทบาทของผู้คนในกระบวนการนั้น และใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มคุณค่าให้กับผู้คนในบทบาทเหล่านั้น” ในขณะที่บางคนมองเทคโนโลยีเกิดใหม่ด้วยความหวาดกลัวและวิตกกังวล แต่ผู้นำที่พร้อมสำหรับอนาคตส่วนใหญ่รู้สึกตื่นเต้นที่จะรวมเทคโนโลยีเหล่านี้เข้ากับบุคลากรของพวกเขา Wong อธิบาย “ผู้นำที่ดีที่สุดชอบประโยชน์ของทั้งสองการทำงานร่วมกัน” เขากล่าว “พวกเขารัก AI พวกเขารักบอท พวกเขารักทุกสิ่งที่ทำให้พวกเขาดีขึ้น ช่วยให้พวกเขาตัดสินใจได้ดีขึ้น และช่วยให้พวกเขามองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น”

Crestcom (2023) กล่าวว่า เนื่องจากภูมิทัศน์ของการทำงานยังคงพัฒนาต่อไป บทบาทของผู้นำก็เช่นกัน ผู้นำแห่งอนาคตเป็นมากกว่าแค่คนที่บริหารทีม พวกเขามีวิสัยทัศน์ ปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยี และสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อเรามองไปข้างหน้า ทักษะบางอย่างจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต ในบทความนี้ เราจะเจาะลึกทักษะสำคัญ 7 ประการที่จะทำให้ผู้นำในอนาคตแตกต่างจากคู่แข่ง

1. การปรับตัวและความยืดหยุ่น การนำทางการเปลี่ยนแปลงด้วยความสง่างาม ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้นำในอนาคตจะต้องมีทักษะในการจัดการการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสำรวจดินแดนที่ไม่เคยมีใครรู้จัก การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่อย่างรวดเร็วในขณะที่ยังคงรักษาทิศทางที่ชัดเจนจะกำหนดความสำเร็จของผู้นำในอนาคต

2. ความรู้ด้านดิจิทัลและความชำนาญด้านเทคโนโลยี การเรียนรู้ด้านดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญในยุคของปัญญาประดิษฐ์ผู้นำจะต้องมีความรู้ด้านดิจิทัลและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี การทำความเข้าใจเทคโนโลยีเกิดใหม่ถือเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน และมอบประสบการณ์ที่ยืดเยื้อแก่ลูกค้า ผู้นำในอนาคตจะต้องตามทันการวิเคราะห์ข้อมูลและแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัล

3. ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นผู้นำด้วยความเอาใจใส่ เมื่อสถานที่ทำงานมีความหลากหลายและเป็นสากลมากขึ้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงกลายเป็นทักษะหลักสำหรับผู้นำในอนาคต การเอาใจใส่ การตระหนักรู้ในตนเอง และการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นจะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนกันและขับเคลื่อนแรงจูงใจของทีม

4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจให้กับสิ่งที่ยิ่งใหญ่ต่อไป ระบบอัตโนมัติจะจัดการกับงานประจำ โดยให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นแกนหลักของความเป็นผู้นำ ผู้นำในอนาคตจะส่งเสริมการคิดเชิงจินตนาการภายในทีม ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโซลูชันที่เป็นเอกลักษณ์

5. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การนำทางที่ซับซ้อน ผู้นำแห่งอนาคตจะเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนซึ่งต้องใช้การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ การพิจารณามุมมองที่หลากหลาย และการตัดสินใจอย่างรอบรู้จะเป็นทักษะสำคัญในการชี้นำทีมสู่ความสำเร็จ

6. การรับรู้ระดับโลกและวัฒนธรรม ผู้นำทีมที่มีความหลากหลาย ผู้นำจะดูแลทีมที่มีความหลากหลายมากขึ้น และนำทางความแตกต่างข้ามวัฒนธรรม ผู้นำในอนาคตจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเปิดกว้าง ความเคารพในมุมมองที่แตกต่างกัน และความสามารถในการปรับรูปแบบความเป็นผู้นำของตน

7. ความยืดหยุ่นและความเป็นอยู่ที่ดี เจริญรุ่งเรืองภายใต้แรงกดดัน ในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและความเป็นอยู่ที่ดีจะพร้อมรับมือกับพายุได้ดีขึ้น และรักษาประสิทธิภาพไว้ได้ การจัดการความเครียด การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการส่งเสริมสถานที่ทำงานที่ดี ผู้นำสามารถรับประกันเส้นทางการเป็นผู้นำที่ยืนยาวได้

Harvard Business (2023) กล่าวว่า ในภูมิทัศน์ทางวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน ความต้องการความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่เคยสูงเท่านี้มาก่อน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอนาคตของการทำงาน ผู้นำต้องเตรียมทักษะเฉพาะตัวที่นอกเหนือไปจากการจัดการแบบเดิม ๆ ทักษะความเป็นผู้นำที่เป็นที่ต้องการสืบอันดับแรกสำหรับอนาคตของการทำงานเพื่อช่วยให้คุณก้าวหน้าอยู่เสมอ มีดังนี้

1. การปรับตัวทางดิจิทัล
2. การสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ
3. ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม
4. การจัดการความขัดแย้ง
5. การโน้มน้าวใจและอิทธิพล
6. ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม
7. การคำนวณความเสี่ยง
8. ความคล่องตัวเชิงกลยุทธ์
9. ความเป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจ
10. ความเป็นผู้นำโดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ

2.1.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคต และตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา

นักวิชาการ และบทความที่เกี่ยวข้อง จำนวน 38 แหล่ง เพื่อนำมาวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 แสดงตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
1.	Daniel Gale-Rosen, Harvard University (5 August 2022)	https://quantic.edu/blog/2022/08/05/the-future-of-leadership-in-2030-6-new-disruptive-trends/	1. Expect Rapid Change 2. Increased Digitization 3. Hybrid Teams 4. Leadership Skills of the Future 4.1 The Art of Negotiation 4.2 Project Management 4.3 Strategic Thinking 5. Develop Your Talent and Retain It 6. Servant Leadership	1. คาดหวังการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2. การแปลงเป็นดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น 3. ทีมไฮบริด 4. ทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต 4.1 ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง 4.2 การจัดการโครงการ 4.3 การคิดเชิงกลยุทธ์ 5. พัฒนาความสามารถของตนและรักษาเอาไว้ 6. ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้
2.	Harsha Satyakam (24 กันยายน 2023)	https://talent500.co/blog/future-skills-youll-need-in-your-career-by-2030/	1. Digital Skills 2. Digital Collaboration 3. Augmented Functioning 4. Critical Thinking	1. ด้านดิจิทัล 2. การทำงานร่วมกันแบบดิจิทัล 3. ฟังก์ชันเสริม 4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			5. Cognitive Adaptability 6. Social Intelligence 7. Sustainable Functioning	5. การปรับตัวทางปัญญา 6. หน่วยสืบราชการลับทางสังคม 7. การทำงานที่ยั่งยืน
3.	J.Karluk (4 กันยายน 2023)	https://unboxedtechnology.com/blog/what-skills-will-leaders-need-in-the-future/	1. Coaching Ability 2. Skill Agility 3. Adaptability 4. Digital Literacy 5. Human-Centric Skills	1. ความสามารถในการฝึกสอน 2. ความคล่องตัว 3. ความสามารถในการปรับตัว 4. ความรู้ด้านดิจิทัล 5. ทักษะที่ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง
4.	Horton International (2023)	https://www.hortoninternational.com/news/ten-key-skills-of-future-leaders	1. Blend and Balance 2. Forward Thinking 3. Expert Explorer 4. Compassionate Coach 5. Master Communicator 6. Lead From Within 7. Be A Tech-Savvy Teen 8. Adaptive And Responsive 9. Emotional Intelligence	1. ผสมผสานและสมดุล 2. การคิดไปข้างหน้า 3. นักสำรวจผู้เชี่ยวชาญ 4. โค้ชที่มีความเห็นอกเห็นใจ 5. นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ 6. เป็นผู้นำจากภายใน 7. เป็นวัยรุ่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี 8. ปรับตัวและตอบสนอง 9. ความฉลาดทางอารมณ์

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
5.	Eduyush (15 ตุลาคม 2022)	https://www.eduyush.com/blogs/career-advice/5-leadership-skills-for-2030	1. A New View of Power 2. Empowering People 3. Molders and Creators of Culture 4. Thinkers vs Doers 5. Leader as a Role Model	1. มุมมองใหม่ของอำนาจ 2. การเพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้คน 3. ผู้หล่อและผู้สร้างวัฒนธรรม 4. นักคิดVSคนทำ 5. มีผู้นำเป็นแบบอย่าง
6.	C-Suite (4 กันยายน 2023)	https://m.economictimes.com/jobs/c-suite/the-future-of-leadership-trends-and-skills-to-develop-through-management-courses/articleshow/103363764.cms	1. Mentoring 2. Inventiveness 3. Adaptability 4. Adaptive Thinking 5. Collaboration 6. Emotional Quotient 7. Negotiation 8. Project Management 9. Vision 10. Strategically Minded 11. Powerful Analytical Abilities	1. การให้คำปรึกษา 2. ความคิดสร้างสรรค์ 3. ความสามารถในการปรับตัว 4. การคิดแบบปรับตัว 5. การทำงานร่วมกัน 6. ความฉลาดทางอารมณ์ 7. การเจรจาต่อรอง 8. การจัดการโครงการ 9. วิสัยทัศน์ 10. มีความคิดเชิงกลยุทธ์ 11. ความสามารถในการวิเคราะห์ อันทรงพลัง

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			12. Resilience 13. Agility	12. ความยืดหยุ่น 13. ความคล่องตัว
7.	Ged 4332 (2022)	https://touchstonepublishers.com/future-of-leadership/	1. Remote Workforce 2. Artificial Intelligence 3. Emotional Intelligence 4. Distributed Leadership 5. Data-Driven Decision Making 6. Continuous Learning	1. การทำงานทางไกล 2. ปัญญาประดิษฐ์ 3. ความฉลาดทางอารมณ์ 4. ความเป็นผู้นำแบบกระจาย 5. การตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล 6. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
8.	Leena Rinne (1 กันยายน 2023)	https://www.skillssoft.com/blog/the-essential-qualities-of-future-fit-leaders-in-an-era-of-skill-disruption	1. Analytical Thinking 2. Creative Thinking 3. Resilience, Flexibility, Agility 4. Motivation and Self-Awareness 5. Curiosity and Lifelong Learning 6. Dependability and Attention to Detail	1. การคิดเชิงวิเคราะห์ 2. ความคิดสร้างสรรค์ 3. ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว 4. แรงจูงใจและการตระหนักรู้ในตนเอง 5. ความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6. ความน่าเชื่อถือและความใส่ใจในรายละเอียด

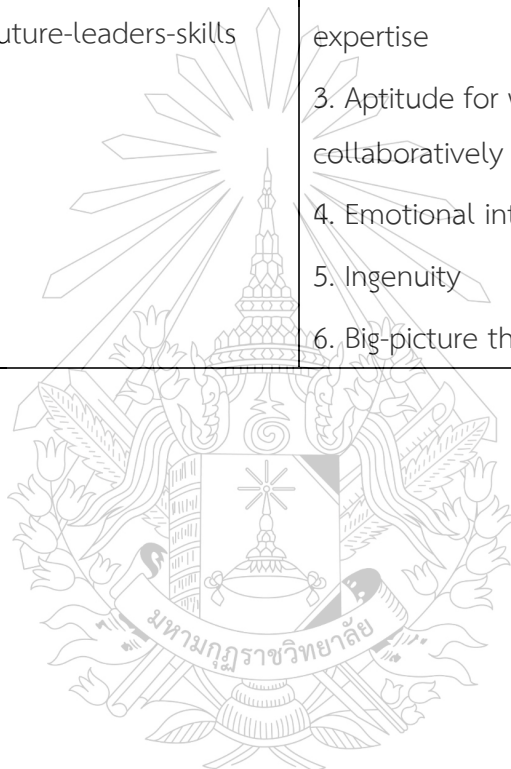
ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			7. Empathy and Active Listening 8. Leadership and Social Influence	7. ความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างกระตือรือร้น 8. ความเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม
9.	Jacob Morgan (10 กุมภาพันธ์ 2020)	https://medium.com/jacob-morgan/140-ceos-on-what-it-will-take-to-be-a-leader-in-2030-30cc6c4af9fe	1. Global Citizen 2. Servant 3. Chef 4. Explorer 5. Coach 6. Futurist 7. Technology Teenager 8. Translator 9. Yoda	1. พลเมืองโลก 2. คนรับใช้ 3. พ่อครัว 4. สำรวจ 5. โค้ช 6. นักอนาคตนิยม 7. วัยรุ่นเทคโนโลยี 8. นักแปล 9. ความฉลาดทางอารมณ์
10.	Bernard Marr (29 เมษายน 2019)	https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2019/04/29/the-10-vital-skills-you-will-need-for-the-future-of-work/?sh=44e5a1a63f5b	1. Creativity 2. Emotional Intelligence (EQ) 3. Analytical (critical) Thinking 4. Active Learning with a Growth Mindset	1. ความคิดสร้างสรรค์ 2. ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) 3. การคิดเชิงวิเคราะห์ (เชิงวิพากษ์)

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			5. Judgment and Decision Making 6. Interpersonal Communication Skills 7. Leadership Skills 8. Diversity and Cultural Intelligence 9. Technology Skills 10. Embracing Change	4. ใช้งาน e Learning ด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต 5. การตัดสินใจและการตัดสินใจ 6. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล 7. ทักษะความเป็นผู้นำ 8. ความหลากหลายและความฉลาดทางวัฒนธรรม 9. ทักษะด้านเทคโนโลยี 10. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง
11.	Herminia Ibarra (25 MAY 2022)	https://www.london.edu/think/five-leadership-skills-for-the-future	1. Cross-cutting 2. Collaborative 3. Coaching 4. Culture shaping 5. Connecting	1. การสร้างเครือข่ายที่กว้างขึ้นและหลากหลายมากขึ้น 2. การทำงานร่วมกัน 3. การฝึกสอน 4. การสร้างวัฒนธรรม 5. การเชื่อมต่อ
12.	Gbscorporate (2 กรกฎาคม 2019)	https://www.gbscorporate.com/blog/leadership-skills-for-the-future	1. Vision of the bigger picture	1. มีวิสัยทัศน์ในภาพรวม

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			2. Ability to really listen and understand different perspectives 3. Authenticity 4. Courage 5. Humility 6. Empowering their teams	2. ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง 3. ความถูกต้อง 4. ความกล้าหาญ 5. ความอ่อนน้อมถ่อมตน 6. เพิ่มศักยภาพให้กับทีมของพวกเขา
13.	Stephanie Lukins (26 มีนาคม 2021)	https://www.topuniversities.com/student-info/careers-advice/7-skills-every-future-ready-leader-needs	1. Technological intelligence 2. Emotional intelligence 3. Cultural intelligence 4. Cohesive collaboration 5. Novel and adaptive thinking 6. Active agility 7. Cognitive flexibility	1. ความฉลาดทางเทคโนโลยี 2. ความฉลาดทางอารมณ์ 3. ความฉลาดทางวัฒนธรรม 4. การทำงานร่วมกันอย่างเหนียวแน่น 5. นวนิยายและการคิดแบบปรับตัว 6. ความคล่องตัวที่กระตือรือร้น 7. ความยืดหยุ่นทางปัญญา

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
14.	Eleen Tan (14 ตุลาคม 2022)	https://www.tutopiya.com/blog/8-leadership-skills-required-to-become-a-future-leader/	1. Communication skills and active listening 2. Ability to teach and mentor according to each member's strengths and weaknesses 3. Critical Thinking skills 4. Problem-Solving skills 5. Patience and Empathy 6. Dependability and Trust 7. Relationship building or team building 8. Visionary and planning skills	1. การสื่อสารและการฟังอย่างกระตือรือร้น 2. ความสามารถในการสอนและให้คำปรึกษาตามจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกแต่ละคน 3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4. การแก้ปัญหา 5. ความอดทนและการเอาใจใส่ 6. ความน่าเชื่อถือและเชื่อมั่น 7. การสร้างความสัมพันธ์หรือการสร้างทีม 8. การมีวิสัยทัศน์และการวางแผน

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
15.	Joel Garfinkle (2023)	https://garfinkleexecutivecoaching.com/articles/leadership-skills/future-leaders-skills	1. Coaching ability 2. Specialized areas of expertise 3. Aptitude for working collaboratively 4. Emotional intelligence 5. Ingenuity 6. Big-picture thinking	1. ความสามารถในการฝึกสอน 2. สาขาวิชาเฉพาะทางที่เชี่ยวชาญ 3. ความถนัดในการทำงานร่วมกัน 4. ความฉลาดทางอารมณ์ 5. ความเฉลียวฉลาด 6. การคิดภาพใหญ่



ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
16.	Future Leader Forum (2023)	https://thefutureleadership.com/the-future-leader-skills-1	1. The Ability to think of New Solutions 2. Being Comfortable with Chaos & Uncertainty 3. Understanding & Leveraging Technology 4. Mastering Motivational Intelligence 5. The Ability to work with People & Tech Together	1. ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาใหม่ๆ 2. สบายใจกับความโกลาหลและความไม่แน่นอน 3. การทำความเข้าใจและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี 4. การเรียนรู้ความฉลาดทางแรงบันดาลใจ 5. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้คนและเทคโนโลยีร่วมกัน
17.	Crestcom (9 สิงหาคม 2023)	https://crestcom.com/blog/2023/08/09/7-essential-skills-for-future-leaders/	1. Adaptability and Flexibility: Navigating Change with Grace 2. Digital Literacy and Tech Savviness: Mastering the Digital Realm 3. Emotional Intelligence: Leading with Empathy	1. การปรับตัวและความยืดหยุ่น: การนำทางการเปลี่ยนแปลงด้วยความสง่างาม 2. ความรู้ด้านดิจิทัลและความชำนาญด้านเทคโนโลยี: การเรียนรู้อาณาจักรดิจิทัล 3. ความฉลาดทางอารมณ์: เป็นผู้นำด้วยความเอาใจใส่

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			4. Creativity and Innovation: Inspiring the Next Big Thing 5. Critical Thinking and Problem-Solving: Navigating Complexity 6. Global and Cultural Awareness: Leading Diverse Teams 7. Resilience and Well-being: Thriving Under Pressure	4. ความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม: สร้างแรงบันดาลใจให้กับ สิ่งที่ยิ่งใหญ่ต่อไป 5. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและ การแก้ปัญหา: การนำทางที่ซับซ้อน 6. การรับรู้ระดับโลกและวัฒนธรรม: ผู้นำทีมที่มีความหลากหลาย 7. ความยืดหยุ่นและความเป็นอยู่ที่ ดี: เจริญรุ่งเรืองภายใต้แรงกดดัน
18.	Harvard Business (2023)	https://www.harvardbusiness.org/insight/top-10-in-demand-leadership-skills-for-the-future-of-work/	1. Digital adaptability 2. Empathetic communication 3. Emotional and social intelligence 4. Conflict management 5. Persuasion and influence 6. Inclusive leadership 7. Calculated risk-taking	1. การปรับตัวทางดิจิทัล 2. การสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ 3. ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม 4. การจัดการความขัดแย้ง 5. การโน้มน้าวใจและอิทธิพล 6. ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม 7. การคำนวณความเสี่ยง 8. ความคล่องตัวเชิงกลยุทธ์

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			8. Strategic agility 9. Engaging and inspiring leadership 10. Leadership without formal authority	9. ความเป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจ 10. ความเป็นผู้นำโดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ
19.	Omer Usanmaz (28 เมษายน 2022)	https://www.qooper.io/blog/essential-skills-of-future-leaders-to-be-successful	1. Focus 2. Support 3. Empathy 4. Growth Mindset 5. Respect 6. Transparency 7. Communication 8. Grateful 9. Good Listener 10. Courage 11. Connect with people	1. จุดสนใจ 2. สนับสนุน 3. ความเข้าใจ 4. ความคิดการเจริญเติบโต 5. เคารพ 6. ความโปร่งใส 7. การสื่อสาร 8. ปลื้มปิติ 9. ผู้ฟังที่ดี 10. ความกล้าหาญ 11. เชื่อมต่อกับผู้คน

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
20.	Omer Usanmaz (28 เมษายน 2022)	https://www.qooper.io/blog/essential-skills-of-future-leaders-to-be-successful	12. Spread Positivity 13. Conflict Resolver 14. Encourage and Uplift 15. Show Appreciation	12. กระจายความคิดเชิงบวก 13. เครื่องแก้ไขข้อขัดแย้ง 14. ให้กำลังใจและยกระดับ 15. แสดงความชื่นชม
21.	The change network (2022)	https://changenetwork.com.au/stories/5-leadership-skills-and-qualities-for-the-future/	1. Empathy 2. Promoting Work /Life Balance 3. Empowerment 4. Technological Competence 5. Clarity	1. ความเห็นอกเห็นใจ 2. ส่งเสริมสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต 3. การเสริมอำนาจ 4. ความสามารถทางเทคโนโลยี 5. ความชัดเจน
22.	Gemma Dale (14 ธันวาคม 2021)	https://www.myhrtoolkit.com/blog/5-key-leadership-skills-for-the-future	1. Coaching 2. Digital literacy 3. Emotional intelligence 4. Agility 5. Resilience	1. การฝึกสอน 2. ความรู้ด้านดิจิทัล 3. ความฉลาดทางอารมณ์ 4. ความคล่องตัว 5. ความยืดหยุ่น
23.	กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ, กัมปนาท วงษ์วัฒน-พงษ์	วารสารการบริหารและ สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3		1. ภาวะผู้นำ 2. ความฉลาดทางสังคม 3. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
	(พฤษภาคม-มิถุนายน 2565)			4. การยืดหยุ่นและการปรับตัว 5. ความคิดสร้างสรรค์ 6. การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ 7. การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ
24.	เจษฎา พลายชุมพล, ประพันธ์ศักดิ์ ดวง-สุวรรณ, ไพโรจน์ พัทธ์ชัย-เกียรติยศ (พฤษภาคม-สิงหาคม 2566)	วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปี ที่ 13 ฉบับที่ 2		1. นำข้อมูลมาใช้ ในการปฏิบัติงาน 2. คิดนอกกรอบ อย่างสร้างสรรค์ 3. คิดแบบมีเหตุผล 4. ใช้สื่อดิจิทัล อย่างคุ้มค่า 5. ความฉลาด ทางสังคม 6. เข้าใจวัฒนธรรม ที่หลากหลาย 7. ทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน 8. นำเทคโนโลยี มาใช้ทำงาน
25.	สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง, กันต์ธมณีนุชา นฤโฆษ-กิตติกริตติ, เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร	วารสารสหวิทยาการวิจัยและ นวัตกรรมการศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2		1. การใช้เทคโนโลยี 2. การแก้ปัญหา 3. การสื่อสาร 4. การคำนวณ

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
	(2566)			5 การวิเคราะห์เรื่องที่ซับซ้อน 6. ความฉลาดทางอารมณ์ 7. ความฉลาดทางวัฒนธรรม 8. มนุษยสัมพันธ์ 9. การปรับตัวและยืดหยุ่น
26.	กรณีภูมิ สุกุลฤดี, ชญาพิมพ์ อูสาโท, พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (กันยายน-ธันวาคม 2564)	วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์ เทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 3	1. agility and resilience 2. effective oral and written communication 3. entrepreneurialism 4. service orientation 5. social intelligence 6. Cross Cultural Competency 7. Virtual Collaboration 8. sense making 9. novel and adaptive thinking 10. cognitive load management	1. ความคล่องแคล่วและความยืดหยุ่น 2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ความเป็นผู้ประกอบการ 4. การบริการ 5. ความฉลาดทางสังคม 6. สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม 7. ความร่วมมือเสมือน 8. การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง 9. ความคิดที่แปลกใหม่และความคิดเชิงประยุกต์ 10. การบริหารจัดการความรู้ความเข้าใจ

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			11. curiosity and active learning 12. new media literacy 13. design mindset 14. transdisciplinary approaches 15. computational thinking 16. critical thinking 17. complex problem-solving 18. judgment and decision making	11. ความรู้และเรียนรู้จากการปฏิบัติ 12. ความรู้เท่าทันสื่อยุคใหม่ 13. ความคิดเชิงออกแบบ 14. สหวิทยาการ 15. ความคิดเชิงประมวลผล 16. การคิดเชิงวิพากษ์ 17. การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน 18. การประเมินและการตัดสินใจ
27.	สทวรัชญ์ พลหาญ (เดือนมกราคม – มีนาคม 2566) หน้า 56 - 75	วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 41 ฉบับที่ 1	1. Critical Thinking Skills 2. Creative Thinking Skills 3. Ethical Reasoning Skills 4. Collaborative Skills 5. Communication Skills 6. Agility 7. Context Awareness	1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2. การคิดอย่างสร้างสรรค์ 3. การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม 4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น 5. การสื่อสาร 6. ความคล่องตัว 7. การตระหนักรู้บริบทรอบตัว

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			8. Entrepreneurial Skills 9. Business and Economics Skills 10. Digital Skills 11. Information Skills Science and 12. Technology 13. Leadership Skills 14. Civic Literacy	8. ความเป็นวิสาหกร 9. ธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ 10. การใช้ดิจิทัล 11. การใช้สารสนเทศ 12. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 13. การเป็นผู้นำ 14. การเป็นพลเมืองที่ดี
28.	ใจทิพย์ ณ สงขลา, ศิริเดช สุชีวะ (กันยายน – ตุลาคม 2566)	โครงการวิจัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1. agile working 2. change management 3. cross-cultural skill 4. civic literacy 5. global awareness 6. driving change and innovation 7. initiative and self-direction 8. communication	1. ความยืดหยุ่นและคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 2. การบริหารความเปลี่ยนแปลง 3. ทักษะทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง 4. การรู้เป็นพลเมืองที่ดี 5. การตระหนักรู้เกี่ยวกับโลก 6. การขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม 7. ความคิดริเริ่มและการนำตนเอง

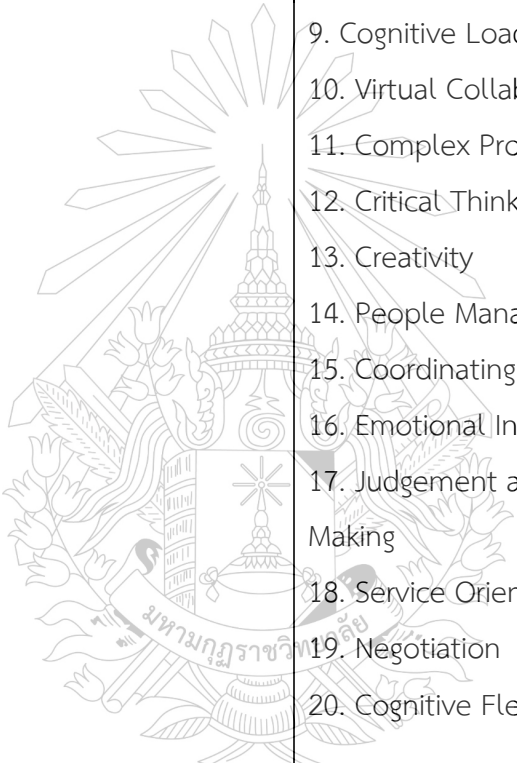
ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			9. communication and influence 10. effective presentation 11. asking the right questions 12. active listening 13. role modeling 14. crafting an inspiring vision 15. fostering inclusiveness 16. coaching 17. empowering 18. negotiation 19. organizational skill 20. empathy 21. inspiring trust 22. resolving conflict 23. risk management 24. coping with uncertainty	8. การสื่อสารในที่สาธารณะ 9. การสื่อสาร และโน้มน้าวอย่างสร้างสรรค์ 10. การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ 11. ทักษะการถามคำถาม 12. การฟังอย่างตั้งใจและลึกซึ้ง 13. การเป็นบุคคลต้นแบบหรือแรงบันดาลใจ 14. การสร้างวิสัยทัศน์ 15. การเป็นผู้นำอย่างมีส่วนร่วม 16. การเป็นพี่เลี้ยงให้ผู้อื่น 17. การเสริมพลังให้กับผู้อื่น 18. การเจรจาต่อรอง 19. การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน 20. ความเห็นอกเห็นใจ และการแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
				21. การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้อื่น 22. การบริหารความขัดแย้ง 23. การบริหารความเสี่ยง 24. การจัดการความไม่แน่นอน
29.	Bernard marr (2022)	Future skills	1. Digital Literacy 2. Data Literacy 3. Technical Skills 4. Digital Threat Awareness 5. Critical Thinking 6. Judgment and Complex Decision-Making 7. Emotional Intelligence and Empathy 8. Creativity 9. Collaboration and Working in Teams	1. ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2. ความสามารถด้านข้อมูล 3. ทักษะด้านเทคนิค 4. การตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามทางดิจิทัล 5. การคิดเชิงวิพากษ์ 6. การประเมินและการตัดสินใจที่ซับซ้อน 7. ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 8. ความคิดสร้างสรรค์ 9. การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			10. Interpersonal Communication 11. Working in Gigs 12. Adaptability and Flexibility 13. Cultural Intelligence and Diversity Consciousness 14. Ethical Awareness 15. Leadership Skills 16. Brand of “You” and Networking 17. Time Management 18. Curiosity and Continual Learning 19. Embracing and Celebrating Change 20. Looking After Yourself	10. การสื่อสารระหว่างบุคคล 11. ทำงานแบบชั่วคราว 12. ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น 13. ความฉลาดทางวัฒนธรรมและการมีจิตสำนึกถึงความหลากหลาย 14. การตระหนักรู้ด้านจริยธรรม 15. ทักษะความเป็นผู้นำ 16. แบรินด์ของ “คุณ” และเครือข่าย 17. การบริหารเวลา 18. ความสงสัยใคร่รู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 19. การยอมรับและชื่นชมความเปลี่ยนแปลง 20. การดูแลตัวเอง
30.	Ngun Siek (มกราคม – เมษายน 2021)	Educational Management and Innovation Journal	1. social intelligence 2. novel and adaptive thinking	1. ความฉลาดทางสังคม 2. การคิดแบบใหม่และการปรับตัว

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
		Vol.4 No.1	3. cross cultural competency 4. computational thinking 5. new media literacy 6. transdisciplinarity 7. design mindset 8. cognitive load management 9. virtual collaboration	3. ความสามารถข้ามวัฒนธรรม 4. การคิดเชิงคำนวณ 5. การรู้เท่าทันสื่อใหม่ 6. ความหลากหลายทางวินัย 7. กรอบความคิดด้านการออกแบบ 8. การจัดการภาระงานทางปัญญา 9. การทำงานร่วมกัน
31.	รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2562)	วิจัย การเสริมสร้างทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ		1. ความสามารถในการทำความเข้าใจข้อมูลระดับสูง 2. ความฉลาดทางสังคม 3. ความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว 4. ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง 5. ความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ 6. ความเข้าใจในสื่อใหม่

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
				7. ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน 8. ความสามารถในการนำเสนอและการออกแบบงาน 9. ความสามารถในการบริหารการรับรู้ 10. ความรู้เกี่ยวกับโลก 11. มีวิจารณญาณ 12. ความเป็นผู้นำ 13. การสื่อสาร 14. การแก้ปัญหา 15. มีคุณธรรม จริยธรรม
32.	ยุทธชัย ดำรงมณี, ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, อาจารย์ ดร. สืบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา	วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการ จัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น ปีที่ 18 ฉบับที่ 1	1. Sense Making 2. Social Intelligence 3. Novel and Adaptive Thinking 4. Cross Cultural Competency 5. Computational Thinking 6. New Media Literacy	1. การสร้างความเข้าใจเชิงลึก 2. ความฉลาดในการเข้าสังคม 3. ความคิดที่แปลกใหม่และความคิดเชิงประยุกต์ 4. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
	(มกราคม – มิถุนายน 2564)		7. Transdisciplinary 8. Design Mindset 9. Cognitive Load Management 10. Virtual Collaboration 11. Complex Problem Solving 12. Critical Thinking 13. Creativity 14. People Management 15. Coordinating with others 16. Emotional Intelligence 17. Judgement and Decision Making 18. Service Orientation 19. Negotiation 20. Cognitive Flexibility	5. ความคิดเชิงประมวผล 6. ความเข้าใจในสื่อยุคใหม่ 7. ความสามารถหลากหลายด้าน 8. ความสามารถในการออกแบบงาน 9. ความสามารถในการบริหารจัดการรับรู้ 10. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 11. การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน 12. การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ 13. ความคิดสร้างสรรค์ 14. การบริหารบุคคล 15. การร่วมมือกับผู้อื่น 16. ความฉลาดทางอารมณ์ 17. การลงความเห็นและการตัดสินใจ 18. การใส่ใจความต้องการของผู้รับบริการ

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
				19. การต่อรอง 20. ความยืดหยุ่นทางปัญญา
33.	จินดา สรรประสิทธิ์, พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, เพ็ญวรา ชูประวัติ (เมษายน - มิถุนายน 2566)	วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร ปีที่ 25 ฉบับที่ 2		1. การสร้างความมั่นใจในตนเอง 2. การปรับตัว 3. การสร้างความไว้วางใจ 4. การสื่อสารระหว่างบุคคล 5. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ 6. การสร้างแรงบันดาลใจ 7. การคิดเชิงวิพากษ์ 8. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 9. การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 10. การสร้างนวัตกรรมบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม
34.	กิตติภูมิ พานทองสุตา, สวรรค์ งามมงคลวงศ์, วัลยา ชูประดิษฐ์, ศรัญญกร ศิลปะประเสริฐ	Journal of Modern Learning Development ปีที่ 8 ฉบับที่ 8		ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 1. ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
	(สิงหาคม 2566)			2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและ การแก้ปัญหา 3. การสื่อสารและการร่วมมือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี 4. ความรู้ด้านสารสนเทศ 5. ความรู้เกี่ยวกับสื่อ 6. ความรู้ด้านเทคโนโลยีทักษะด้าน ชีวิตและอาชีพ 7. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 8. การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัว ของตัวเอง 9. ทักษะสังคมและสังคมข้าม วัฒนธรรม 10. การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต 11. ความรับผิดชอบเชื่อถือได้ 12. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
35.	พัสกร อุ่นภาค (มีนาคม 2565)	Journal of Modern Learning Development ปีที่ 7 ฉบับที่ 2	1. Technology Understanding 2. Managing Man/Machine Collaboration 3. People Building 4. Emotional Intelligence 5. Adaptability to Constant Change 6. Diversity and Inclusion 7. Motivation	1. มีความเข้าใจว่าเทคโนโลยีต่างๆ จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร 2. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เพื่อบริหารทั้งคนและหุ่นยนต์ 3. พัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4. มีความฉลาดทางอารมณ์ คือการ รู้จัก ตนเอง เข้าใจตนเอง นำไปสู่ การเข้าใจผู้อื่น 5. ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 6. มีความเข้าใจความหลากหลาย และจัดการสถานที่ทำงานให้มี ประสิทธิภาพ 7. การสร้างแรงบันดาลใจ
36	Matee Di-sawat, Thaniya Yaodum (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)	วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ทักษิณ ปีที่ 22 ฉบับที่ 2	1. Novel and Adaptive Thinking Novel and Adaptive Thinking 2. Design mindset 3. Social Intelligent	1. การคิดแปลกใหม่และการปรับตัว ตามสถานการณ์ 2. ความคิดออกแบบ 3. ความฉลาดทางสังคม

ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			4. Cross-cultural Competency 5. Perception and Interpretation 6. New-media literacy 7. Transdisciplinary 8. Cognitive load Management 9. Computational Thinking	4. ความสามารถข้ามวัฒนธรรม 5. การรับรู้และตีความหมาย 6. การรู้เท่าทันสื่อสมัยใหม่ 7. การบูรณาการข้ามศาสตร์ 8. การบริหารจัดการการเรียนรู้ทางปัญญา 9. การคิดคำนวณ
37	อนิรุทธิ์ ตุลสุข (14 มีนาคม 2565)	https://www.coachforgoal.com/blog/topic/future-skills-for-uncertain-world	1. Self-Leadership 1.1 Self-Awareness & Self Management 1.2 Entrepreneurship 1.3 Goal Achievement 2. Cognitive Skills 2.1 Critical Thinking 2.2 Mental Flexibility 2.3 Planning & Way of Working 2.4 Communication 3. Interpersonal Skills	1.ภาวะผู้นำในตนเอง 1.1การตระหนักรู้ตัว และบริหารจัดการตัวเองได้ 1.2 สำนึกความเป็นเจ้าของในงาน 1.3 การมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ 2. วิธีคิด 2.1 คิด วิเคราะห์ แยกแยะ ได้ 2.2 ใช้ข้อมูลที่มีในสถานการณ์ต่าง 2.3 ต้องพัฒนางานที่ทำได้ และรู้ว่าต้องทำอะไรก่อนหลัง 2.4 การสื่อสาร

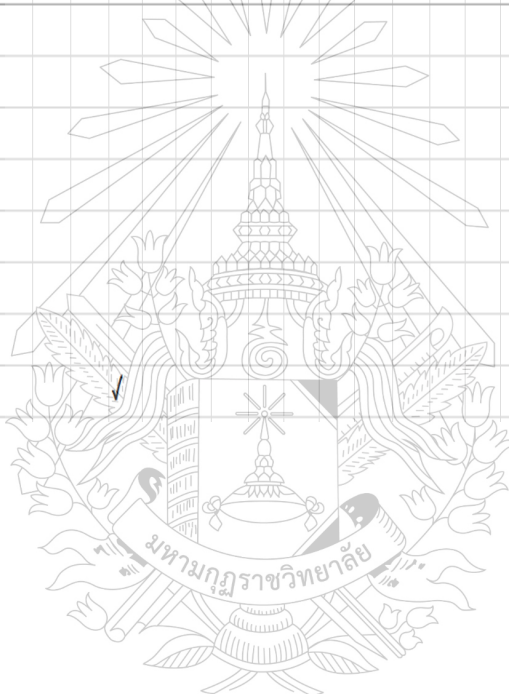
ที่	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง	ตัวบ่งชี้ต้นฉบับ (Skill)	ตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ (ทักษะ)
			3.1 Mobilize System 3.2 Developing Relationship 3.3 Team Effectiveness 4. DIGITAL SKILLS 4.1 Digital Fluency Citizenship	3. ทักษะด้านคน 3.1 สร้างแรงขับเคลื่อน 3.2 การสร้างความสัมพันธ์ 3.3 การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ 4. ทักษะด้านดิจิทัล 4.1 ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องดิจิทัลทั้งหมด 4.2 ทักษะการใช้งาน Software และ ทักษะการพัฒนา Software 4.3 ความเข้าใจในการทำงานร่วมกันของระบบดิจิทัลทั้งหมด
38	สุนันทา มาวัน, กิตติพงษ์ น้อยนวล, จิรายุ บัวด้วง, ธนพล อินทรสกุล, ประสพโชค สุวรรณโณม, ศิริชัย โยมกระโทก, ธনীศลา โรจนตระกูล	วารสารการจัดการและพัฒนา ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม ปีที่ 2 ฉบับที่ 2		1. ทักษะดิจิทัล 2. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ 3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4. ทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีม 5. ทักษะภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม 6. ทักษะทางสังคม

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ	Daniel Gale- Harsha Satyakam J.Karluk (2023)	Horton Eduyush (2022)	C-Sulte (2023)	Ged4332 (2022)	Leena Rinne (2020)	Jacob Morgan (2020)	Bernard Mair (2019)	Hermilia Ibarra (2019)	Gbscorporate	Stephanie Lukins	Eleen Tan (2022)	Joel Garfinkle (2020)	Future Leader (2020)	Crestcom (2023)	Harvard Business (2023)	Omer Usanmaz (2023)	The change netw (2023)	Gemma Dale (2023)	กล้านรงค์ แกนพระ	เจษฎา พลายชุมพล,	สมชาย เทพแดง,	วัฒน์ อุดาโ, พฤทธิ	ทวีชัย พงษ์บุญ (256 ม สงขลา, ศิริโชค สุชี	Bernard marr (2023)	Nguon Slek (2021)	รัตนภา ปฏิเสธเจริญ	ยุทธชัย คำรัมย์,	พริ์ ศิริบรรณพิทักษ์, ะ	กิตติภูมิ พานทอง	พักรร อุนภาส (2565)	Matee Di-sawat, Th	สุนันทา นารีน, กิตติ	อภินุทธิ์ สุดสุข (2565)	ความดี		
1																																					
46	ผสมผสานและสมดุล	Blend and Balance		✓																																	1
47	นักสำรวจผู้เชี่ยวชาญ	Expert Explorer		✓																																	1
48	การเรียนรู้ความฉลาดทางแรงบันดาลใจ	Mastering Motivational Intelligence											✓																								1
49	ความเป็นอยู่ที่ดี	Well-being											✓																								1
50	การจัดการความขัดแย้ง	Conflict management														✓																					1
51	การโน้มน้าวใจและอิทธิพล	Persuasion and Influence														✓																					1
52	ความคล่องตัวเชิงกลยุทธ์	Strategic agility														✓																					1
53	จุดสนใจ	Focus														✓																					1
54	ความกล้าหาญ	Courage															✓																				1
55	การเสริมอำนาจ	Empowerment																																			1
56	การเป็นบุคคลต้นแบบหรือแรงบันดาลใจ	role modeling																							✓												1
57	การสร้างวิสัยทัศน์	crafting an inspiring vision																							✓												1
58	การบริหารเวลา	Time Management																								✓											1
59	ความสงสัยใคร่รู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	Curiosity and continuous Learning																								✓											1
60	การยอมรับและชื่นชมความเปลี่ยนแปลง	Embracing and Celebrating Change																								✓											1
61	ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	Lifelong learning skills																																	✓		1
62	การดูแลตัวเอง	Looking After Yourself																									✓										1
63	ความหลากหลายทางวินัย	transdisciplinarity																									✓										1
64	ความสามารถหลากหลายด้าน	Transdisciplinary																										✓									1
65	การใส่ใจความต้องการของผู้รับบริการ	Service Orientation																										✓									1
66	การสร้างเชื่อมั่นในตนเอง	building self confidence																												✓							1
67	การสร้างความไว้วางใจ	building trust																												✓							1

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ	Daniel Gale- Harcha Satsyakam J Karluk (2023)	Horton Eduyush (2022)	C-Sulte (2023)	Ged4332 (2022)	Leena Rinne Jacob Morgan (2020)	Bernard Marr (2019)	Hermilia Ibarra (2018)	Gbscorporate Stephanie Lukins Eleen Tan (2022)	Joel Garfinkle Future Leader Crestcom (2023)	Harvard Business (2023)	Omer Usanmaz (2020)	The change netw Gemma Dale (2023)	กลาเอนรต์ แตะทะ เจษฎา พลายนพ, สมชาย เพณเณง, าพินท์ สุตาโณ, พล ทวีชัย พลหาญ (256 น สมชลา, ศิริเดช สุชี Bernard marr Nguon Slek (2021)	รัตนา ปฏิเสธเอเจเรีย ยุทธชัย ดำรงมณี, พริ ศิริบรรณพิทักษ์, เ กิตติภูมิ พานทอง พักร อุ่นาก (2565) Matee Di-sawat, Th สุนัหา มาวัน, กิติ อนิรุทธิ์ ศุภสุข (2565)	ความถี่		
89 การคิดเชิงวิเคราะห์	Analytical Thinking				✓	✓											2	
90 คิด วิเคราะห์ แยกแยะ ได้	Critical Thinking																✓	1
91 ความคิดริเริ่มและการนำตนเอง	Initiative and self-direction													✓				2
92 ความคิดเชิงออกแบบ	design mindset													✓		✓		2
93 ความคิดเชิงประมวลผล	computational thinking													✓				1
94 การคิดเชิงวิพากษ์	critical thinking													✓			✓	3
95 การคิดอย่างสร้างสรรค์	Creative Thinking Skills													✓				1
96 การคิดแบบใหม่และการปรับตัว	novel and adaptive thinking														✓			1
97 ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาใหม่ๆ	The Ability to think of New Solutions									✓								1
98 การคิดภาพใหญ่	Big-picture thinking									✓								1
99 การคิดเชิงวิพากษ์																✓		1
100 ใช้ข้อมูลที่มีในสถานการณ์ต่าง	Mental Flexibility																✓	1
101 ต้องพัฒนางานที่ทำได้ และรู้ว่าต้องทำอะไร	Planning & Way of Working																✓	1
102 ความฉลาดทางอารมณ์	Emotional Intelligence		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓			✓	12
103 ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึก ความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่าง กระตือรือร้น	Emotional Intelligence and Empathy Empathy and Active Listening					✓								✓				1
104 ความเห็นอกเห็นใจ และการแสดงอารมณ์ ความเห็นอกเห็นใจ	empathy													✓				1
105 ได้ซึ่งความเห็นอกเห็นใจ	Compassionate Coach		✓								✓							3
107 ความเข้าใจใจ	Empathy											✓						1
108 มิความเข้าใจความหลากหลายและ จัดการสถานที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพ	Diversity and Inclusion															✓		1
109 การฟังอย่างตั้งใจและลึกซึ้ง	active listening													✓				1

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ	Daniel Gale- Harsha Satyakam J.Karluk (2023) Horton Eduyush (2022) C-Suite (2023) Ged4332 (2022) Leena Rinne Jacob Morgan (2020) Bernard Marr (2019) Herminia Ibarra (2019) Gbscorporate Stephanie Lukins Eleen Tan (2022) Joel Garfinkle Future Leader Crestcom (2023) Harvard Business Omer Usanmaz (2023) The change netw Gemma Dale กถารัตน์ แสงพระ เจษฎา พลายชุมพล, สมชาย เพ็ญแสง, วรินทร์ อู่สำเภา, พญวดี ทวัญญู พลทนาย (256 น สงขลา, ศิริเดช สุชี Bernard marr Nguon Slek (2021) รัตนา ปฏิสนธิเจริญ อุทัยชัย คำรัมย์, พรดี ศิริบรรณพิทักษ์, ใ กิตติภูมิ พานทอง พัลลภ อุนภาศ (2565) Matee Di-sawat, Th สุนันทา นารีน, กิตติ อนันต์ฤทธิ์ ยอดสุข (2565)	ความถี่
1			
153 การรู้เท่าทันสื่อใหม่	new media literacy		1
154 ความรู้เท่าทันสื่อยุคใหม่	new media literacy		2
155 ความเข้าใจในสื่อยุคใหม่	New Media Literacy		3
156 ใช้สื่อดิจิทัล อย่างคุ้มค่า	Use digital media effectively		1
157 การแปลงเป็นดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น	Increased Digitization	✓	1
158 ทักษะการใช้งาน Software และ ทักษะการพัฒนา Software			1
159 ความรู้เกี่ยวกับสื่อ	media knowledge		1
160 การทำความเข้าใจและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี	understanding & leveraging technology	✓	1
161 การใช้สารสนเทศ	Information Skills		1
162 ความรู้ด้านการสนเทศ	Information Skills		1
163 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	Science and Technology		1
164 ปัญญาประดิษฐ์	Artificial Intelligence	✓	1
165 นักสำรวจผู้เชี่ยวชาญ	Expert Explorer	✓	1
166 สาขาวิชาเฉพาะทางที่เชี่ยวชาญ	specialized areas of expertise	✓	1
167 การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ	Creating Innovation for success		1
168 การขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม	driving change and innovation		1
169 มีความเข้าใจว่าเทคโนโลยีต่างๆ จะส่งผลกระ Technology Understanding			1
170 องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ			
171 ศิลปะและการเจรจาต่อรอง	The Art of Negotiation	✓	2
172 การให้คำปรึกษา	Mentoring	✓	2
173 ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	Interpersonal	✓	1
174 การสื่อสาร			4

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ	Daniel Gale- Harsha Satyakam J.Karluk (2023) Horton Eduyush (2022) C-Suite (2023) Ged4332 (2022) Leena Rinne Jacob Morgan Bernard Marr Hermilia Ibarra (2016) Gbscorporate Stephanie Lukins Eleen Tan (2022) Joel Garfinkle Future Leader Crestcom (2023) Harvard Business Omer Usanmaz The change netwo Gemma Dale กสิมาตรฐ์ แสนทะ เจษฎา พลายชุมพล, สมชาย เทพแดง, กัญญ์ อุลลาโห, พงศธร พรชัยกุล, พลพายุ (256 น สงขลา, ศิริเดช สุชีว Bernard marr Nguon Slek (2021) รัตนา ปฏิตนธิเจริญ ยุทธชัย ดำรงมณี, พรศิ ศิริบรรณพิทักษ์, เ กิตติภูมิ พาทอง พัลกร อุมภาท (2565) Matee Di-sawat, Th สุนันดา มาวัน, กิตติ อนันฤทธิ์ สุดสุข (2565)	ความรู้	ความดี	
263	ความเป็นวิสาหกรร	Entrepreneurial Skills			1
264	การเป็นพลเมืองที่ดี	Civic Literacy			2
265	ความยืดหยุ่นและคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	agile working			1
266	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	change management			1
267	การตระหนักรู้เกี่ยวกับโลก	global awareness			1
268	ความรู้เกี่ยวกับโลก	knowledge about the world			1
269	การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ	Networking and cooperation			1
270	การสร้างเครือข่ายที่กว้างขึ้นและหลากหลาย	Cross-cutting			1



จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา นักวิชาการ และบทความที่เกี่ยวข้องจำนวน 38 แหล่ง โดยผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าในกลุ่มเดียวกันและปรับชื่อองค์ประกอบให้มีความเหมาะสมเพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills)

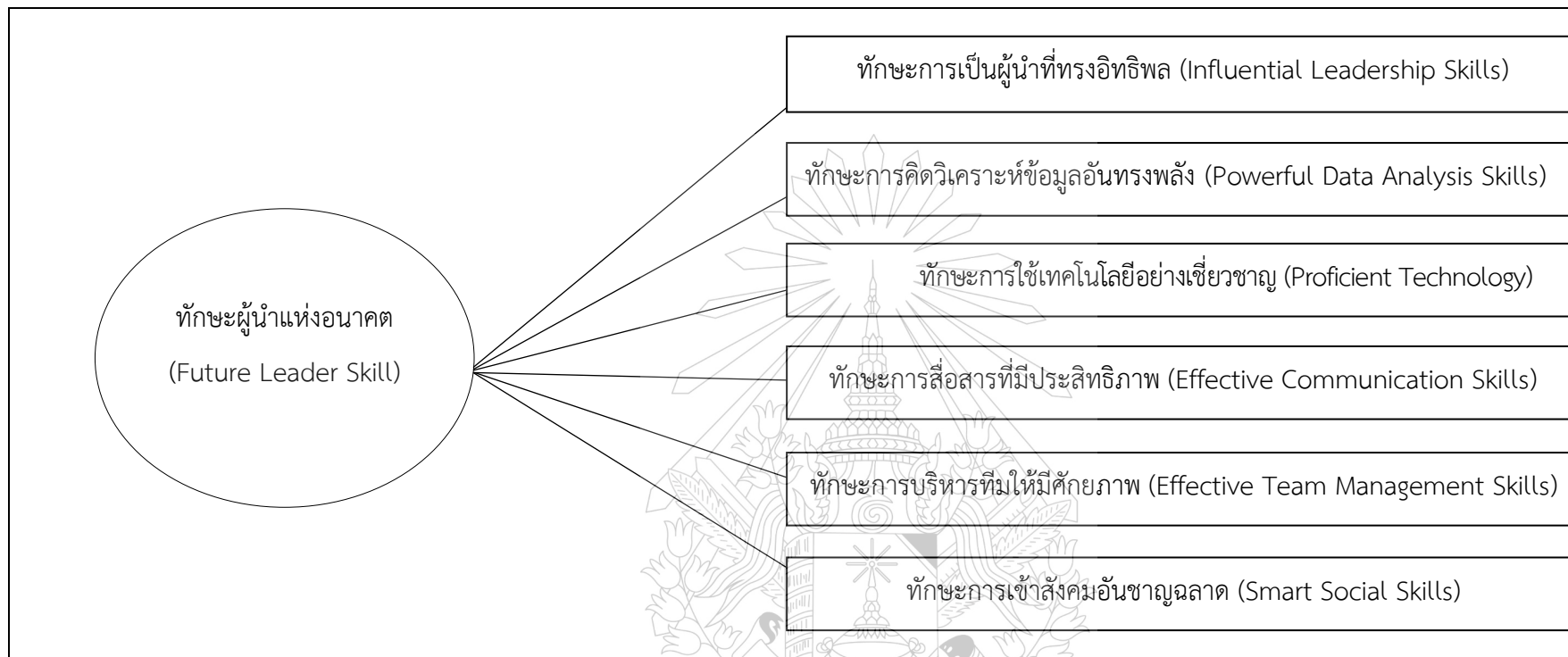
องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

จากองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตที่กล่าวมาข้างต้นสามารถแสดงโมเดลการวัดได้ดังภาพประกอบที่ 2.1 ดังนี้





ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคต (Future Leader Skill)

จากภาพประกอบที่ 2.1 แสดงโมเดลองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 38 แห่ง ได้จำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด 263 จำนวน จะเห็นว่ามีตัวบ่งชี้หลายตัวที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นการลดจำนวนตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยจึงรวมตัวบ่งชี้เหล่านั้นให้เป็นตัวเดียวกัน แล้วตั้งชื่อตัวบ่งชี้นั้นใหม่ 19 จำนวน ดังรายละเอียด ดังนี้

2.1.6 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคต ดังนี้

2.1.6.1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

Bernard Marr (2019) ได้กล่าวถึง ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills) ว่าเป็นลักษณะนิสัยที่มักจะเชื่อมโยงกับความเป็นผู้นำ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจและการช่วยเหลือผู้อื่นให้กลายเป็นตัวตนที่ดีที่สุดของตัวเอง จะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกำลังคนในอนาคต แม้ว่าแผนภูมิองค์กรทั่วไปในปัจจุบันอาจไม่แพร่หลายนัก แต่บุคคลต่าง ๆ จะรับบทบาทผู้นำในทีมในการทำโครงการหรือทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีแก้ไข

Daniel Gale-Rosen (2022) กล่าวว่า การเป็นผู้นำในอนาคตนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้รับใช้ก่อนและเป็นเจ้านายในภายหลัง นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีอำนาจทางศีลธรรมสูงและนำโดยสำนัก ไม่ใช่ข้อตาดำ ผู้นำต้องเต็มใจที่จะสนับสนุนและรับใช้แทนที่จะปกครอง

Eduyush (2022) กล่าวถึง ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model) ว่า ผู้นำในปัจจุบันมีความอ่อนไหวต่อพนักงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น พวกเขาสามารถโต้ตอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจความต้องการของทุกคนในองค์กร ผู้นำที่แท้จริงเป็นแบบอย่างให้กับทุกคน ไม่ใช่แค่กลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง กลุ่มต่าง ๆ ยอมรับผู้นำคนนี้ จากสิ่งที่พวกเขาทำและตัวอย่าง ไม่ใช่จากสิ่งที่พวกเขาเป็น

Ged4332 (2022) กล่าวว่า ในอนาคตเราคาดว่าความเป็นผู้นำจะมีการกระจายอำนาจมากขึ้น แทนที่จะพึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียวในการตัดสินใจทั้งหมด องค์กรต่าง ๆ จะกระจายความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำไปทั่วทั้งองค์กร ซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อจัดการและร่วมมือกับผู้นำคนอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

Leena Rinne (2023) กล่าวถึง ความเป็นผู้นำและมีอิทธิพลทางสังคม (Leadership and Social Influence) ว่า ความเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคมทำให้บุคคลสามารถชี้นำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม และสร้างผลกระทบเชิงบวกในโลกที่เชื่อมโยงกันและมีพลวัตมากขึ้น

Harsha Satyakam (2023) กล่าวถึง ความเป็นผู้นำ (Leadership) ว่าเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากผู้อื่น จงเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่มองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของทีม ทักษะความเป็นผู้นำเป็นทักษะพื้นฐานที่จะช่วยให้คุณจัดการผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการประสบความสำเร็จทางธุรกิจ

Horton International (2023) กล่าวถึง ผู้นำจากภายใน (Lead From Within) ว่าเป็นทักษะอีกอย่างหนึ่งที่เราคาดหวังจากผู้นำในอนาคต คือความรู้สึกว่าผู้นำอยู่เคียงข้างและช่วยเหลือสนับสนุนลูกค้าและทีมงาน รวมถึงผู้นำและตัวพวกเขาเอง องค์กรประกอบที่สำคัญประการหนึ่งคือการเข้าใจทุกแง่มุมและสามารถสนับสนุนด้วยความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจ ซึ่งไม่ใช่การก้าวไปข้างหน้า แต่เป็นการเข้าใจว่าคุณต้องอยู่ที่ใดเพื่อให้บริการผู้คนรอบตัวได้ดีที่สุด

Harvard Business (2023) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำนั้น จะต้องเตรียมผู้นำให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต นั้นเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้นำต้องมีความสามารถรอบด้าน พร้อมรับการประเมิน และตอบสนองต่อเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเตรียมทักษะเฉพาะตัวที่นอกเหนือไปจากการจัดการแบบเดิม ๆ คือทักษะความเป็นผู้นำโดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ (Leadership without Formal Authority)

อนิรุทธิ์ ตุลสุข (2565) กล่าวว่า งานวิจัยจาก McKinsey ได้ศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต จากคนจำนวน 18,000 คน ใน 15 ประเทศ แล้วสรุปลักษณะประชากรแห่งโลกใหม่ (Future-Citizen Skills) ไว้ว่าจะต้องมีทักษะที่จำเป็น คือ ภาวะผู้นำในตนเอง (Self Leadership) มีทั้งหมด 3 ด้านย่อย ๆ คือ

- 1) Self-Awareness & Self Management คือ การตระหนักรู้ตัว และบริหารจัดการตัวเองได้
- 2) Entrepreneurship คือ สำนึกความเป็นเจ้าของในงาน
- 3) Goal Achievement การมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ

สุนันทา,กิตติพงษ์,จิรายุ,ธนพล,ประสพโชค,ศิริชัย,ธนัสสา (2565) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม (Leadership and Followership Skills) ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ จากบุคคลอื่นจนได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิค และการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ภาวะผู้ตามหมายถึงบุคคลผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้ศักยภาพ ความรู้ และสติปัญญาที่มีมาทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำ และนำมาสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

สทวรรษชัย พลหาญ (2566) กล่าวว่า การเตรียมคนรุ่นใหม่ให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้คนรุ่นใหม่สามารถเปลี่ยน

ผ่านเข้าสู่หน้าที่ ตำแหน่งงาน หรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ในการนี้ ภาครัฐบาลจำเป็นต้องออกแบบนโยบายที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยคนรุ่นใหม่ในการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) และเพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) เพื่อยกระดับชุดทักษะปัจจุบัน (Current Skill Set) ขึ้นสู่ชุดทักษะแห่งอนาคต (Skill Set for the Future) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตที่มีความสำคัญต่อคนรุ่นใหม่ ประกอบด้วย ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills)

กิตติภูมิ, สวรรค์, วัลยา, ศรีญกร (2566) กล่าวว่า เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก จึงเป็นความท้าทายสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานผลิตกำลังคนที่จะออกไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกที่ต้องแข่งขันกับนานาประเทศ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้เราสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และความท้าทายเหล่านั้นได้คือการมีพื้นฐานการศึกษาที่ดี เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 15 ปีข้างหน้า ทักษะในศตวรรษที่ 21 คือทักษะด้านชีวิตและอาชีพในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียน จะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

ใจทิพย์, ศิริเดช (2566) กล่าวถึง ภาวะผู้นำและการสื่อสาร คือ กลุ่มความสามารถที่ช่วยให้บุคคลสามารถนำทางผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งการพัฒนาผู้อื่น การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง และการถ่ายทอดเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีองค์ประกอบการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.3



ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

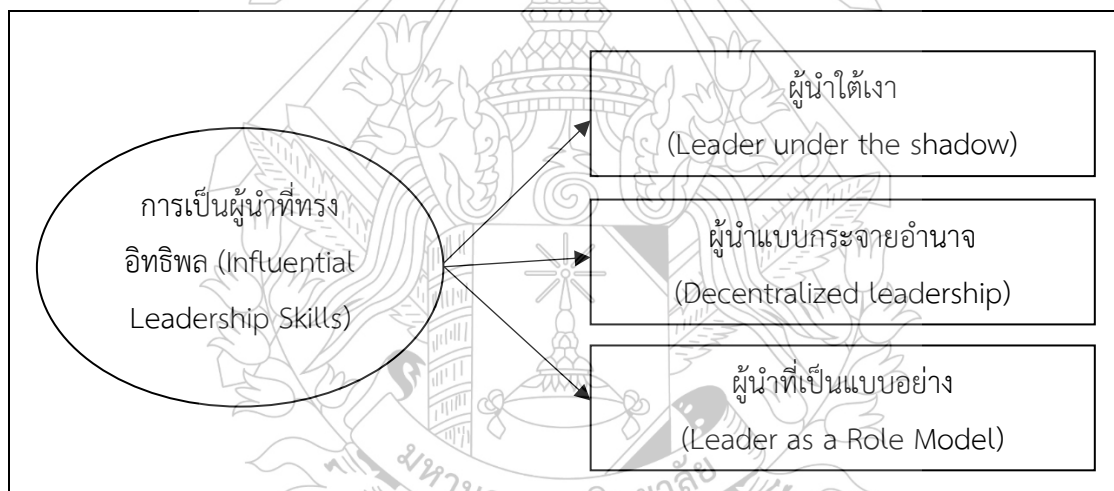
แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล	Bernard Marr (2019)	Jacob Morgan (2020)	Gbscorporate (2019)	Daniel Gale-Rosen (2022)	Eduyush (2022)	Ged4332 (2022)	Eleen Tan (2022)	Joel Garfinkle (2023)	Leena Rinne (2023)	C-Suite (2023)	Harsha Satyakam (2023)	Horton International	Harvard Business (2023)	อนิรุทธิ์ ตูสสุข (2565)	กรณัญญ์ และคณะ (2564)	สุนันทาและคณะ (2565)	สทวิชญ์ พลหาญ (2566)	กิตติภูมิและคณะ (2566)	ใจทิพย์, ศิริเดช (2566)	ยุทธชัยและคณะ (2567)	สรุป
1. ความเป็นผู้นำ	✓										✓			✓			✓				1. ผู้นำ ได้ เงา
2. ผู้นำจากภายใน												✓									
3. ความเป็นผู้นำและมีอิทธิพลทางสังคม									✓												
4. การโน้มน้าวใจและอิทธิพล													✓								
5. ผู้นำโดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ													✓								
6. การตระหนักรู้ตัว และบริหารจัดการตัวเองได้														✓							
7. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ																		✓			
8. สำนึกความเป็นเจ้าของในงาน														✓							
9. การมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ														✓							
10. มีวิสัยทัศน์							✓			✓									✓		

องค์ประกอบย่อย การเป็นผู้หน้าที่ทรงอิทธิพล	แหล่งข้อมูล																				
	Bernard Marr (2019)	Jacob Morgan (2020)	Gbscorporate (2019)	Daniel Gale-Rosen (2022)	Eduyush (2022)	Ged4332 (2022)	Eleen Tan (2022)	Joel Garfinkle (2023)	Leena Rinne (2023)	C-Suite (2023)	Harsha Satyakam (2023)	Horton International	Harvard Business (2023)	อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2565)	กรณีภูริ และคณะ (2564)	สุนันทาและคณะ (2565)	สหราชัญ พลหาญ (2566)	กิตติภูมิและคณะ (2566)	ใจทิพย์, ศิริเดช (2566)	ยุทธชัยและคณะ (2567)	
			✓																		
							✓														
							✓													✓	
31. ความอ่อนน้อมถ่อมตน																					
32. ความอดทนและการเอาใจใส่																					
33. ความน่าเชื่อถือและเชื่อมั่น																					
34. ความสามารถหลากหลายด้าน																					
																					สรุป
																					3. ผู้นำ ที่เป็น แบบอย่าง

จากตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) พบว่า จากทักษะและผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบย่อยบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบย่อยแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบย่อยอื่นที่ใช้ชื่อต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อใดชื่อหนึ่ง ได้องค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

- (1) ผู้นำใต้เงา (Leader under the shadow)
- (2) ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership)
- (3) ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model)

จากองค์ประกอบย่อยข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) ดังภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพลในด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

1) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ผู้นำได้เงา (Leader under the shadow)

Leena Rinne (2023) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคมช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถนำทางองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมของพวกเขา และขับเคลื่อนผลกระทบเชิงบวกในโลกที่เชื่อมโยงถึงกันและมีพลวัตมากขึ้น

Harvard Business (2023) กล่าวว่า ในภูมิทัศน์ทางวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน ความต้องการความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่เคยสูงเท่านี้มาก่อน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอนาคตของการทำงาน ผู้นำต้องเตรียมทักษะเฉพาะตัวที่นอกเหนือไปจากการจัดการแบบเดิม ๆ ซึ่งทักษะความเป็นผู้นำโดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ คือหนึ่งในทักษะที่มีความสำคัญมาก

Eduyush (2022) กล่าวว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการสร้างฐานอำนาจในองค์กร เมื่อผู้จัดการระบบคำสั่งและควบคุมล้มลง ผู้จัดการระบบคำสั่งและควบคุม (และผู้นำแบบดั้งเดิม) ในอดีตได้พึ่งพาตามแหล่งอำนาจที่ปรากฏอยู่ในตำแหน่งของพวกเขาภายในลำดับชั้นแบบเป็นทางการ ผู้นำเหล่านี้สร้างความสามารถขึ้นอยู่กับอำนาจที่ถูกต้อง เอาจริงเอาจัง และรางวัล อำนาจของนักเชี่ยวชาญคือการรับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและผู้อื่นในองค์กร การมีความรู้ที่คนอื่นไม่มีเป็นอำนาจ ผู้นำในปัจจุบันจำเป็นต้องรักษาความรู้ที่สำคัญ ผู้นำในปัจจุบันต้องรู้จักการทำงานผ่านคนไม่ได้เหมือนเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา ด้วยการใช้ทีมงานอย่างแพร่หลาย พนักงานที่มีอำนาจ และแรงงานที่มีส่วนร่วม การใช้อำนาจขึ้นอยู่กับตำแหน่งในลำดับชั้นแบบเป็นทางการ ไม่ได้มีประสิทธิภาพอีกต่อไป การพึ่งพาบนฐานอำนาจส่วนตัว เข้ากันได้ดีกว่ากับสภาพแวดล้อมปัจจุบันในองค์กรวันนี้

The change network (2022) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจะต้องมีเพื่อนำภารกิจขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ เพิ่มขีดความสามารถให้กับทีมของพวกเขา คือการเสริมอำนาจ หลังจากจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการของทีมและเปิดรับเส้นทางเฉพาะที่พวกเขาต้องการ ผู้นำที่ยอดเยี่ยมจะให้ความสำคัญกับการเสริมศักยภาพบุคคล ทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว สิ่งนี้จะต้องอาศัยความไว้วางใจและความเคารพ รวมถึงความสามารถของผู้นำในการสอนและพัฒนาผู้คน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ผู้นำได้เงา (Leader under the shadow) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลัง แรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ความเป็นผู้นำโดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเติบโตขององค์กรทางการศึกษา

2) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership)

Ged 4332 (2022) กล่าวถึง ความเป็นผู้นำแบบกระจาย ว่าในอนาคตเราคาดหวังว่าความเป็นผู้นำจะกระจายตัวมากขึ้น แทนที่จะพึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียวในการตัดสินใจทั้งหมด องค์กรต่าง ๆ จะกระจาย ความรับผิดชอบ ของผู้นำไปทั่วทั้งองค์กร สิ่งนี้จะทำให้ผู้นำต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อจัดการและทำงานร่วมกับผู้นำคนอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Omer Usanmaz (2022) กล่าวว่า คุณสมบัติการทำงานเชิงบวกสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล คือกระจายความคิดเชิงบวก ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะนำความรู้สึกลมโลกในแง่ดีมาด้วย สิ่งนี้ช่วยให้พวกเขาผ่านพ้นปัญหาและเปิดใจรับแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีสนับสนุนให้ทีมกล้าแสดงออกมากขึ้น และช่วยให้พนักงานเอาชนะจุดอ่อนของตนด้วยการให้ข้อเสนอแนะที่จำเป็น

Eduyush (2022) กล่าวว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการสร้างฐานอำนาจในองค์กร เมื่อผู้จัดการระบบคำสั่งและควบคุมล้มลง ผู้จัดการระบบคำสั่งและควบคุม (และผู้นำแบบดั้งเดิม) ในอดีตได้พึ่งพาตามแหล่งอำนาจที่ปรากฏอยู่ในตำแหน่งของพวกเขาภายในลำดับชั้นแบบเป็นทางการ ผู้นำเหล่านี้สร้างความสามารถขึ้นอยู่กับอำนาจที่ถูกต้อง เอาจริงเอาจัง และรางวัล อำนาจของนักเชี่ยวชาญคือการรับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและผู้อื่นในองค์กร การมีความรู้ที่คนอื่นไม่มีเป็นอำนาจ ผู้นำในปัจจุบันจำเป็นต้องรักษาความรู้ที่สำคัญ ผู้นำในปัจจุบันต้องรู้จักการทำงานผ่านคนไม่ได้เหมือนเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา ด้วยการใช้ทีมงานอย่างแพร่หลาย พนักงานที่มีอำนาจ และแรงงานที่มีส่วนร่วม การใช้อำนาจขึ้นอยู่กับตำแหน่งในลำดับชั้นแบบเป็นทางการ ไม่ได้มีประสิทธิภาพอีกต่อไป การพึ่งพาบนฐานอำนาจส่วนตัว เข้ากันได้ดีกว่ากับสภาพแวดล้อมปัจจุบันในองค์กรวันนี้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมอบหมายและกระจายความสามารถ ความรับผิดชอบ รวมทั้งอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานขององค์กร โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก กล้าแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา

3) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model)

Harsha Satyakam (2023) กล่าวว่า เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากผู้อื่น จงเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยตระหนักถึงจุดแข็งและข้อบกพร่องของทีม ทักษะความเป็นผู้นำเป็นทักษะพื้นฐานที่

สามารถช่วยให้จัดการผู้อื่น โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือความสำเร็จทางธุรกิจ และเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

Eduyush (2022) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำเปลี่ยนไป บทบาทนี้ได้เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดทศวรรษที่ผ่านมา จากการเปลี่ยนแปลงในโลกและความท้าทายของธุรกิจ ฟังก์ชันที่ผู้นำทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความท้าทายเหล่านี้ มันผ่านไปตามการเปลี่ยนแปลงในบทบาทของผู้นำที่องค์กรสามารถทำความเข้าใจกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปที่พวกเขาดำเนินการอยู่ การใช้ "บทบาทเก่า" ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันจะทำให้องค์กรและคนของมันอยู่ห่างจากโลก

Horton International (2023) กล่าวว่า ทักษะอีกอย่างหนึ่งที่เราคาดหวังได้จากผู้นำในอนาคตก็คือความรู้สึกว่าผู้นำอยู่เคียงข้างกัน โดยช่วยเหลือลูกค้าและทีมตลอดจนผู้นำและตัวพวกเขาเอง องค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งนี้คือการเข้าใจทุกแง่มุมและสามารถสนับสนุนด้วยการเอาใจใส่และความเข้าใจ นี่ไม่เกี่ยวกับการโจมตีต่อหน้า แต่เป็นการทำความเข้าใจว่าคุณต้องอยู่ที่ไหนเพื่อรับใช้คนรอบข้างให้ดีที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเข้าใจสภาพบริบท จนสามารถประเมินจุดแข็งและข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อนำไปสู่การปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่บุคลากร ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกศรัทธาและพร้อมปฏิบัติตาม แสดงความเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ และเข้าใจบุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักความยุติธรรมและคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
1. ผู้นำใต้เงา (Leader under the shadow)	ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลังแรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการ	1. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีพลัง และมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
	ทำงานร่วมกัน มีความเป็นผู้นำ โดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการเติบโตขององค์กรทางการศึกษา	2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วม ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership)	ความสามารถของผู้นำในการ มอบหมายและกระจายความ สามารถ ความรับผิดชอบ รวมทั้ง อำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการงาน ขององค์กร โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียง คนเดียว พร้อมทั้งส่งเสริมให้ บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก กล้า แสดงความคิดเห็นและร่วมกัน แก้ไขปัญหา ตลอดจนสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ สถานศึกษา	1. ผู้บริหารกระจายความสามารถ ความรับผิดชอบ และอำนาจใน องค์กรอย่างเหมาะสม โดยไม่พึ่งพา ผู้นำเพียงคนเดียว 2. ผู้บริหารส่งเสริมความคิดเชิงบวก และกระตุ้นให้องค์กรมี ส่วนร่วมใน การแก้ไขปัญหา 3. ผู้บริหารสนับสนุนสภาพแวดล้อม ที่เปิดกว้างสำหรับความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรมและการ พัฒนาอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ 2) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
3. ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model)	ความสามารถของผู้นำในการเข้าใจสภาพบริบท จนสามารถประเมินจุดแข็งและข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อนำไปสู่การปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่บุคลากร ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกศรัทธาและพร้อมปฏิบัติตาม แสดงความเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ และเข้าใจบุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักความยุติธรรมและคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและสังคมโดยรวม	1. ผู้บริหารเข้าใจในการประเมินจุดแข็ง และข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสม 2. ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม 3. ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และความเข้าใจต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารมีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับผลกระทบ ที่เกิดกับองค์กรและสังคมโดยรวม

2.1.6.2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

Bernard Marr (2019) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์ในอนาคต ว่า คนงานจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ตระหนักถึงประโยชน์ของสิ่งใหม่ๆ ทั้งหมดสำหรับอนาคตได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ วิธีการทำงาน และเทคโนโลยีต่างๆ ปัจจุบัน หุ่นยนต์ไม่สามารถแข่งขันกับมนุษย์ในด้านความคิดสร้างสรรค์ได้ สถานที่ทำงานในอนาคตจะต้องมีวิธีการคิดใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์คือกุญแจสำคัญ

Gbscorporate (2019) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงความสามารถในการฟังพวกเขาในระดับที่ลึกซึ้ง ซึ่งหมายถึงการละทิ้งแนวคิดที่ติดลบ เชื่อมต่อกับผู้อื่น

เคารพและเปิดรับการมีส่วนร่วมทั้งหมด ผู้นำในอนาคตจะต้องมีความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการเข้าใจผู้คน

Nguon Siek (2021) กล่าวว่า การคิดแบบแปลกใหม่และแบบปรับตัวได้ คือความสามารถในการคิดค้นหาแนวคิด และคำตอบนอกเหนือจากความคิดแบบหมุนเวียนหรือแบบกฎเกณฑ์ โดยแสวงหาแนวทางและแนวคิดที่สร้างสรรค์มากขึ้น อย่างไรก็ตาม เราไม่สามารถรับรู้ถึงสิ่งนี้ได้หากไม่มีแนวคิดการออกแบบและการทำงานร่วมกันแบบเสมือนจริง

Bernard Marr (2022) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ ควบคุม และแสดงอารมณ์ของตนเอง รวมถึงรับรู้ถึงอารมณ์ของผู้อื่น อธิบายได้ว่ามีความฉลาดทางอารมณ์ คุณมีความเห็นอกเห็นใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี คุณแสดงให้เห็นถึงความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงได้ หากคุณเป็นคนช่างสังเกต มีความซื่อสัตย์สุจริต และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เครื่องจักรไม่สามารถแทนที่ความสามารถของมนุษย์ในการเชื่อมต่อกับมนุษย์คนอื่นได้ง่ายๆ ดังนั้น ผู้ที่มี EQ สูงจะเป็นที่ต้องการ และกล่าวถึงทักษะแห่งอนาคตว่าจะต้องมีทักษะการประเมินและการตัดสินใจที่ซับซ้อน

Ged4332 (2022) กล่าวถึง สติปัญญาทางอารมณ์ (EI) ว่ากำลังมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มี EI ในระดับสูงจะสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดีขึ้น ในปี 2030 เราคาดหวังว่า EI จะเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำควรมี และองค์กรต่าง ๆ จะให้ความสำคัญกับการว่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งผู้นำที่มี EI สูง

The change network (2022) กล่าวถึงความเห็นอกเห็นใจ ว่าการเป็นผู้นำจำเป็นต้องมีพื้นฐานทางสติปัญญาทางอารมณ์ที่แข็งแกร่ง และในอนาคตจะต้องมีความสามารถในการสร้างและส่งเสริมสติปัญญาทางอารมณ์ในทีมของเรา การมีความเห็นอกเห็นใจจะทำให้ผู้นำเข้าใจ เชื่อมโยง และสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจของคุณในโลกธุรกิจที่วุ่นวาย ความเห็นอกเห็นใจนี้จะช่วยให้คุณสร้างความสัมพันธ์ที่ช่วยให้คุณโดดเด่นในอุตสาหกรรมได้

Horton International (2023) กล่าวว่า การเป็นผู้นำด้วยการตระหนักรู้ในตนเองและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างและนำทีมที่มีความหลากหลายและครอบคลุม ผู้นำในอนาคตจะต้องสร้างความสัมพันธ์และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งทีมของพวกเขาสามารถเติบโตได้ ด้วยแนวทางนี้ ผู้นำจะสามารถเข้าใจและเห็นอกเห็นใจความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเต็มที่

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2562) กล่าวถึง ความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว หมายความว่า ความสามารถในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกินความคาดหมายได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ บุรณา

การความรู้และคตินอกกรอบ ไม่ยึดติดกับหลักการเดิม ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างกันที่เป็นอยู่ สามารถวิเคราะห์และสร้างนวัตกรรมที่เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีฐ สุกฤติ, ชญาพิมพ์ อสุาโ, พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2564) ได้ศึกษากรอบ แนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และทักษะการทำงานในอนาคตผลการวิจัยพบว่า ทักษะ ที่ใช้ในการทำงานประกอบด้วย (1) ทักษะความรู้เท่าทันสื่อยุคใหม่ (2) ทักษะความคิดเชิงออกแบบ (3) ทักษะการบูรณาการข้ามศาสตร์ (4) ทักษะความคิดเชิงประมวลผล (5) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (6) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (7) ทักษะการประเมินและการตัดสินใจ

พัสกร อุ่นกาศ (2565) หลักสำคัญของการมีความฉลาดทางอารมณ์ คือการรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง นำไปสู่การเข้าใจผู้อื่น เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีคุณค่า ด้วยความ เข้าใจอย่าง แท้จริง

เจษฎา พลายุชุมพล, ประพันธ์ศักดิ์ ดวงสุวรรณ, พิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ (2566) กล่าวในงานวิจัย เรื่องสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ว่า ปัจจุบัน มีทักษะอนาคต ดังนี้ ความฉลาดทางสังคม เข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย คตินอกกรอบ อย่างสร้างสรรค์ นำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดแบบมีเหตุผล ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า นำเทคโนโลยีมาทำงาน และทำงานสิ่งแวดล้อมเสมือน

ใจทิพย์ ณ สงขลา, ศิริเดช สุชีวะ (2566) ได้กล่าวในโครงการวิจัยเรื่องกรอบทักษะแห่งอนาคตของประชากรไทยทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ว่าภาวะผู้นำและการสื่อสารจะต้องมี ทักษะการฟังอย่างตั้งใจและลึกซึ้ง

กิตติภูมิ พานทอง, สุดาสวรรค์ งามมงคลวงศ์, วัลยา ชูประดิษฐ์, ศรีญกร ศิลปประเสริฐ (2566) ได้กล่าวในบทความเรื่อง การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกับการสร้างทักษะสู่อนาคตใหม่ ว่า ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ 1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) การคิดอย่างมี วิจารณญาณและการแก้ปัญหา 3) การสื่อสารและการร่วมมือ 4) ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีบทตัวบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 (ต่อ 1) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยของทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อย การคิดวิเคราะห์ ข้อมูลอันทรงพลัง	Bernard Marr (2019)	Gbscorporate (2019)	Nguon Siek (2021)	Bernard Marr (2022)	Ged4332 (2022)	The change network (2022)	Eleen Tan (2022)	Daniel Gale-Rosen (2022)	C-Suite (2023)	Crestcom (2023)	Harsha Satyakam (2023)	Horton International (2023)	รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2562)	กรณีวุฒิและคณะ (2564)	พัสกร อุ่นภาค (2565)	เจษฎาและคณะ (2566)	ใจทิพย์, ศิริเดช (2566)	กิตติภูมิและคณะ (2566)	สหรัชญ์ พลหาญ (2566)	ยุทธชัยและคณะ (2567)	สรุป
10. ความฉลาดทางอารมณ์				✓	✓				✓	✓		✓								✓	
11. มีความฉลาดทางอารมณ์ คือการ รู้จัก ตนเอง เข้าใจตนเอง นำไปสู่การ เข้าใจผู้อื่น															✓						2. ความ ฉลาดทาง อารมณ์และ การเข้าใจ ความรู้สึก ของผู้อื่น
12. มีความเข้าใจความหลากหลายและ จัดการสถานที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพ															✓						
13. ความสามารถในการปรับตัวและ ความยืดหยุ่น	✓																	✓			
14. การคิดเชิงวิพากษ์														✓							3.การ วิเคราะห์ ประเมินและ ตัดสินใจที่ ซับซ้อน
15. การคิดเชิงกลยุทธ์								✓	✓												
16. การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน														✓							

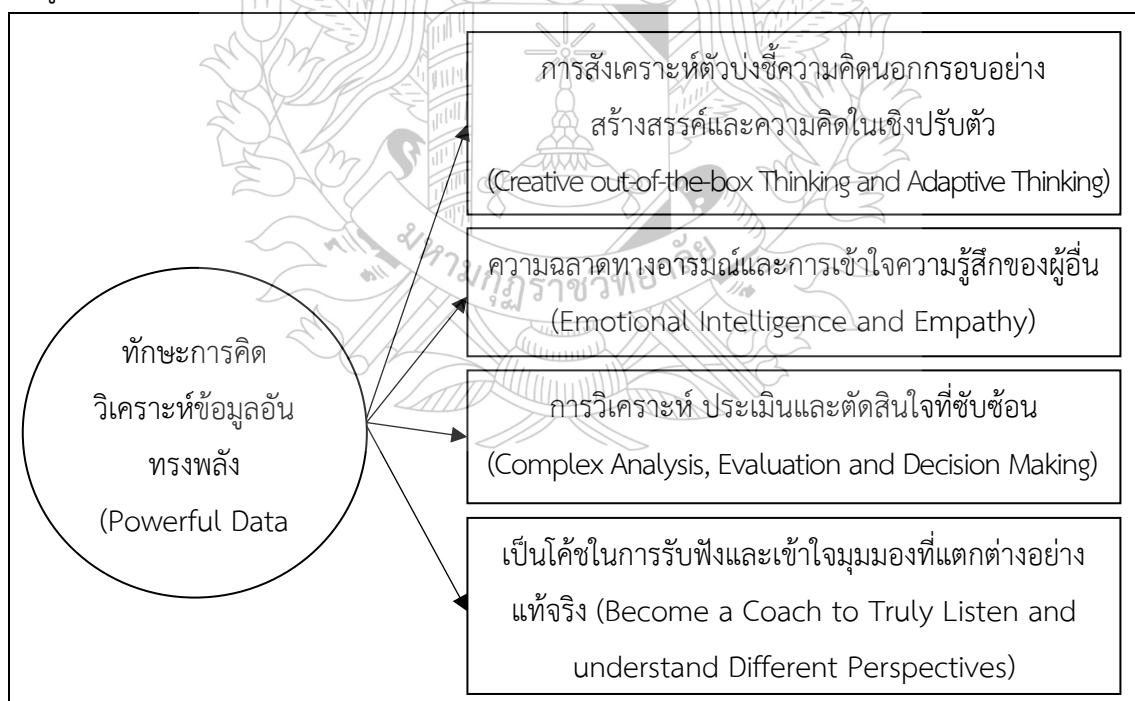
ตารางที่ 2.5 (ต่อ 2) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยของทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อย การคิดวิเคราะห์ ข้อมูลอันทรงพลัง	Bernard Marr (2019)	Gbscorporate (2019)	Nguon Siek (2021)	Bernard Marr (2022)	Ged4332 (2022)	The change network (2022)	Eleen Tan (2022)	Daniel Gale-Rosen (2022)	C-Suite (2023)	Crestcom (2023)	Harsha Satyakam (2023)	Horton International (2023)	รัตนา ปฎิสุนธิเจริญ (2562)	กรณัญญ์และคณะ (2564)	พัลลกร อุ่นภาค (2565)	เจษฎาและคณะ (2566)	ใจทิพย์, ศิริเดช (2566)	กิตติภูมิและคณะ (2566)	สหรัษฎ์ พลหาญ (2566)	ยุทธชัยและคณะ (2567)	สรุป
17. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ						✓			✓	✓			✓					✓	✓	✓	
18. การประเมินและการตัดสินใจ														✓							
19. ความสามารถในการวิเคราะห์อัน ทรงพลัง								✓													
20. โค้ชที่มีความเห็นอก เห็นใจ											✓										
21. ความเห็นอกเห็นใจ						✓															
22. ความเห็นอกเห็นใจ และการแสดง อารมณ์อย่างเหมาะสม																	✓				
23. การฟังอย่างตั้งใจและลึกซึ้ง																	✓				
24. ความสามารถในการรับฟังและ เข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง		✓																			
																					4. เป็นโค้ชใน การรับฟังและ เข้าใจมุมมอง ที่แตกต่าง อย่าง แท้จริง

จากตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) พบว่า จากทักษะและผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบย่อยบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบย่อยแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบย่อยที่ใช้ชื่อต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อใดชื่อหนึ่ง ได้องค์ประกอบย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

- (1) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking)
- (2) ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy)
- (3) การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making)
- (4) เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives)

จากองค์ประกอบย่อยข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.3 โมเดลองค์ประกอบทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) ในด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

1) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking)

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2562) กล่าวว่า ความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว คือความสามารถในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดความคาดหมายได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ บูรณาการความรู้และคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับหลักการเดิม ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างจากสิ่งที่เป็นอยู่ สามารถวิเคราะห์และสร้างนวัตกรรมที่เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bees (2011) กล่าวว่า การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดย (1) เปลี่ยนแปลงตัวตามบทบาทภารกิจ ความรับผิดชอบและขอบเขตตามช่วงเวลาที่กำหนด และ (2) เปลี่ยนแปลงตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

University of Phoenix Research Institute (2011) กล่าวว่า ความคิดแปลกใหม่และความคิดเชิงประยุกต์ เป็นการประดิษฐ์สิ่งใหม่ หรือการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีพื้นฐานจากการคิดเชิงประยุกต์

Leena Rinne (2023) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้นำที่เหมาะสมกับอนาคตมีเครื่องมือในการรับมือกับความไม่แน่นอน ขับเคลื่อนนวัตกรรม และมองเห็นเส้นทางข้างหน้าในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและคลุมเครือ ช่วยให้พวกเขาสามารถก้าวข้ามขอบเขตดั้งเดิมและปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการสำรวจและการเติบโตภายในองค์กรของคุณ

Harsha Satyakam (2023) กล่าวถึง การปรับตัวทางปัญญา ว่าเป็นความสามารถในการจัดการโอกาสและปัญหามากมายที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ สามารถกำหนดแนวความคิดที่ซับซ้อนหลาย ๆ แนวคิด พร้อม ๆ กันและปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงได้

J. KARLUK (2023) กล่าวว่า รายงาน สถานะองค์กรประจำปี 2023 ของ McKinsey ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดีกว่ามักจะมีรายได้เปรียบในการจัดการการเปลี่ยนแปลงและความยากลำบาก บริษัทที่สามารถปรับตัวและฟื้นตัวได้ จะสามารถดูดซับแรงกระแทกและเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการเติบโตอย่างยั่งยืน และครอบคลุมได้ดีกว่าบริษัทที่ขาดความสามารถเหล่านั้น และเพื่อสร้างบริษัทที่ปรับตัวได้ ต้องมีผู้นำที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสามารถในการปรับตัว องค์กร

ต่าง ๆ จะมีความยืดหยุ่นได้พอ ๆ กับบุคลากรของพวกเขา ฝึกอบรมความเป็นผู้นำที่พัฒนาความสามารถในการปรับตัวในผู้นำ เพื่อช่วยให้บริษัทและพนักงานก้าวผ่านความซับซ้อนของโลกสมัยใหม่ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเผชิญหน้าและรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจแก้ไขอย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร นอกจากนี้ ยังมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัว รับมือกับความท้าทาย และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy)

Leena Rinne (2023) กล่าวว่า ความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างกระตือรือร้นเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำในอนาคต เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับมุมมองที่หลากหลายที่ขับเคลื่อนสถานที่ทำงานสมัยใหม่ เมื่อองค์กรต่าง ๆ เชื่อมโยงถึงกันทั่วโลกและมีความหลากหลายมากขึ้น ผู้นำที่มีทักษะเหล่านี้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อนด้วยความละเอียดอ่อนและข้อมูลเชิงลึก

C-Suite (2023) กล่าวว่า ต้องให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น เมื่อระบบอัตโนมัติและ AI เข้ามาแทนที่กิจกรรมปกติ ความสามารถของมนุษย์ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันจะมีความสำคัญมากขึ้น การพัฒนาความสามารถเหล่านี้ระหว่างสมาชิกในทีมและตัวพวกเขาเองจะต้องเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกสำหรับผู้นำ

Horton International (2023) กล่าวว่า การเป็นผู้นำด้วยความตระหนักรู้ในตนเองและความเห็นอกเห็นใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างและเป็นผู้นำทีมที่หลากหลายและครอบคลุม จะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในอนาคตในการสร้างการเชื่อมต่อและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งทีมของพวกเขาสามารถเจริญเติบโตได้ ด้วยแนวทางนี้ ผู้นำสามารถเข้าใจและเห็นอกเห็นใจความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างเต็มที่

Joel Garfinkle (2023) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นอีกคุณสมบัติหนึ่งที่เครื่องจักรไม่มี ความสามารถในการเชื่อมโยงกับผู้คนในระดับส่วนตัวสร้างความไว้วางใจและสายสัมพันธ์และรับผลลัพธ์ผ่านความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขา ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึงการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในทุกปฏิสัมพันธ์ของคุณ และรับรู้ว่าคุณเขารู้สึก

อย่างไร รวมถึงความสามารถในการคาดเดา เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพื่อที่พวกเขาจะได้ควบคุมคุณไม่ได้ ความฉลาดทางอารมณ์จะมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้นำทุกคนเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเผชิญหน้าและรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจแก้ไขอย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร นอกจากนี้ ยังมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัว รับมือกับความท้าทาย และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making)

University of Phoenix Research Institute (2011) กล่าวว่า ความคิดเชิงประมวลผลการคิดเชิงคำนวณ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยให้ผู้เรียนมีแนวคิดที่แตกต่างในการวิเคราะห์หรือ แก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ การรคิดเชิงประมวลผลเป็นกระบวนการแก้ปัญหาในหลากหลายลักษณะ เช่น การจัดลำดับเชิงตรรกศาสตร์

Eleen Tan (2022) กล่าวว่า เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำมักจะต้องตัดสินใจเรื่องที่ยากลำบาก บุคคลที่สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณจะตัดสินใจอย่างชาญฉลาดซึ่งอาจส่งผลต่อบริษัท ทีม และโครงการได้ นักคิดที่มีวิจารณญาณจะมีการวิเคราะห์ มีรายละเอียด และมีเหตุผลในการตัดสินใจเสมอ และพวกเขาจะตัดสินใจอย่างปลอดภัยสำหรับตนเอง ทีม และชุมชน ในทางกลับกัน ผู้ติดตามวางใจว่าผู้นำเหล่านี้ได้ประเมินทุกสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ และได้ตัดสินใจอย่างเหมาะสมที่สุดในทุกสถานการณ์

Harsha Satyakam (2023) กล่าวว่า เพื่อให้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ต้องใช้การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประเมินข้อมูลอย่างรอบคอบและมีจุดมุ่งหมาย ผู้นำที่สามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และเป็นนักแก้ปัญหาที่ดีกว่าคือผู้ที่สามารถช่วยองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองได้

Crestcom (2023) กล่าวว่า ผู้นำแห่งอนาคตจะเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนซึ่งต้องใช้การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ การพิจารณามุมมองที่หลากหลาย และการตัดสินใจอย่างรอบรู้จะเป็นทักษะสำคัญในการชี้นำทีมสู่ความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ ซับ ซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากหรือซับซ้อน จากสถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินทางเลือกที่เหมาะสมและ

ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในทุกสถานการณ์ ทั้งนี้ผู้บริหารมีความรอบคอบในการตัดสินใจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและท้าทาย พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้บุคลากรมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives)

Eleen Tan (2022) กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำนี้มีความสำคัญในฐานะผู้นำ เพราะเขาหรือเธอควรปรับเปลี่ยนและดูแลการสอนและการให้คำปรึกษาให้กับสมาชิกในทีมแต่ละคนและทุกคนที่ไม่ซ้ำใคร นี่เป็นหนึ่งในส่วนที่ท้าทายที่สุดในการเป็นผู้นำเพราะไม่ใช่ทุกคนที่จะเข้าใจจังหวะการเรียนรู้ นิสัย และประเภทของผู้อื่น ไม่ใช่ทุกคนจะเรียนรู้ในลักษณะเดียวกัน บางคนอาจใช้เวลามากกว่าคนอื่น ๆ ในขณะที่บางคนต้องใช้เครื่องมือการฝึกอบรมเพื่อทำความเข้าใจ ทั้งหมดนี้จะต้องได้รับการประเมินโดยผู้นำ และวิธีที่พวกเขาจะดูแลการสอนให้กับสมาชิกในทีมแต่ละคน ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่นในการให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมทีม

J. KARLUK (2023) กล่าวว่า ผู้นำไม่ควรเป็นผู้ควบคุม แต่เป็นโค้ชการฝึกสอน ไม่ได้เกี่ยวกับการให้คำแนะนำ แต่เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้เติบโตและบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง AI สามารถทำสิ่งต่างๆ มากมาย แต่ไม่สามารถฝึกสอนใครสักคนเป็นการส่วนตัวให้เก่งที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แน่นอนว่ามันสามารถฝึกอบรมพวกเขาอย่างมืออาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ได้ แต่ความสามารถในการเป็นโค้ชเป็นทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญในอนาคต ในขณะที่องค์กรต่างๆ ยอมรับโมเดลตามทักษะที่กล่าวไว้ข้างต้น ความสามารถในการฝึกสอนและพัฒนาสมาชิกในทีมจะช่วยสร้างความแตกต่างให้กับผู้นำได้ มันจะไม่เพียงแต่ช่วยในการรักษาผู้มีความสามารถเท่านั้น แต่ยังช่วยให้แน่ใจว่าทีมมีการปรับตัว มีความยืดหยุ่น และพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต

Horton International (2023) กล่าวว่า องค์กรประกอบของมนุษย์ในองค์กรจะยังคงแพร่หลายต่อไป และจะสร้างความแตกต่างทางการแข่งขันให้กับธุรกิจต่อไป ซึ่งหมายความว่าผู้นำในอนาคตจะต้องแน่ใจว่าทีมของพวกเขากลายเป็นจุดสนใจของพวกเขา มันจะเป็นบทบาทของผู้นำในการโค้ช จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และมีส่วนร่วม ผู้นำการฝึกสอนที่ดีที่สุดคือผู้ที่พัฒนาสมาชิกในทีมให้เข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง ซึ่งมักจะหมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนที่คุณสนับสนุนให้ผู้คนประสบความสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานอย่าง

เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมองและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง รวมทั้งสามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะและความแตกต่างของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ข้อมูลอันทรงพลัง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
1. ความคิดนอกกรอบ อย่างสร้างสรรค์และ ความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking)	ความสามารถของผู้นำในการเผชิญหน้าและรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจแก้ไขอย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร นอกจากนี้ ยังมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัว รับมือกับความท้าทายและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	1. ผู้บริหารเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุ และแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว 2. ผู้บริหารรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม 3. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการรับมือกับความท้าทาย และพัฒนางานอย่างยั่งยืน
2. ความฉลาดทาง อารมณ์และการเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy)	ความสามารถของผู้นำในการตระหนักรู้ เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ ของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง โดยมี	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม 2. ผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีประสบการณ์ร่วม

ตารางที่ 2.6 (ต่อ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการคิด
วิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
	ความสามารถในการใช้ความเข้าใจทางอารมณ์เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3. ผู้บริหารสามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความไว้วางใจภายในองค์กร
3. การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making)	ความสามารถของผู้นำในการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากหรือซับซ้อน จากสถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินทางเลือกที่เหมาะสมและตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในทุกสถานการณ์ ทั้งนี้ผู้บริหารมีความรอบคอบในการตัดสินใจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและท้าทาย พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้บุคลากรมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ 2. ผู้บริหารประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในทุกสถานการณ์ 3. ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย 4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ 2) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการคิด
วิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
4. เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives)	ความสามารถของผู้นำในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานอย่างเหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมองและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง รวมทั้งสามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะและความแตกต่างของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการเติบโตและพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง 2. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล 3. ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมอง และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง 4. ผู้บริหารสามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะและความแตกต่างของบุคลากร

2.1.6.3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills)

Jacob Morgan (2020) กล่าวว่า วิทยุรุ่นดูเหมือนจะทันสมัยอยู่เสมอในเรื่องเทคโนโลยีล่าสุด และผู้นำในอนาคตก็ต้องเป็นแบบนั้นเช่นกัน พวกเขาไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้งานจริง แต่พวกเขาควรยอมรับเทคโนโลยีและรู้วิธีใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้ดีที่สุดเพื่อให้บริการบริษัท พวกเขาต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและคล่องแคล่วทางดิจิทัล

Nguon Siek (2021) กล่าวว่า ความรู้ด้านสื่อใหม่ สามารถวิเคราะห์และสร้างเนื้อหาโดยใช้สื่อดิจิทัลประเภทต่าง ๆ ได้อย่างเป็นกลางและใช้เพื่อการสื่อสารที่น่าเชื่อถือ ทั้งการคิดเชิงคำนวณและความรู้ด้านสื่อใหม่ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างเครือข่ายทางสังคม

The change network (2022) กล่าวว่า เราทุกคนทราบดีว่าเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง และแม้ว่าเราไม่สามารถคาดหวังให้ผู้นำของเราเป็นช่างเทคนิคที่เชี่ยวชาญได้ แต่ความเข้าใจในสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและความอยากรู้อยากเห็นที่จำเป็นในการสังเกตก็มีความจำเป็น สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้นำมีทักษะในการเตรียมทีมและองค์กรของตนให้พร้อมสำหรับอนาคตที่ดีขึ้น ตลอดจนคอยติดตามโอกาส ความท้าทาย ความต้องการ และความปรารถนาของลูกค้าและพนักงานอยู่เสมอ

Daniel Gale-Rosen (2022) กล่าวว่า อนาคตของความเป็นผู้นำในเศรษฐกิจดิจิทัลต้องการผู้นำที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกที่กำหนดโดยการแปลงเป็นดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต การเรียนรู้ของเครื่องจักร บล็อกเชน ปัญญาประดิษฐ์ และคลาวด์มากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลและคิดค้นผลิตภัณฑ์และบริการที่มีอยู่ใหม่ การแปลงเป็นดิจิทัลกำลังก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความสามารถในการรวบรวม ใช้ และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากเกี่ยวกับแทบทุกสิ่ง

JobsDB (2022) กล่าวว่า ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี จัดเป็นทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการนำไปพัฒนาต่อยอดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถงานดิจิทัลในด้านอื่น ๆ เป็นทักษะสำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สื่อสาร และทำงานร่วมกับคนอื่น ผ่านการใช้งานเครื่องมือทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ไอแพด โปรแกรมและแพลตฟอร์มออนไลน์ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งทักษะความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

Future Leader Forum (2023) กล่าวถึง การทำความเข้าใจและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีว่า แม้ว่าผู้นำในอนาคตอาจไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เขียนโค้ด แต่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำว่าอย่างน้อยพวกเขาจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่มั่นคงเกี่ยวกับความสามารถ แอปพลิเคชัน และศักยภาพในอนาคตของเทคโนโลยีใหม่ ๆ

Horton International (2023) กล่าวว่า วัยรุ่นมักเป็นกลุ่มแรกที่น่าเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเทรนด์ดิจิทัลมาใช้ พวกเขาเปิดใจในการสำรวจตัวเลือกใหม่ ๆ และจะหยิบเอาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ได้อย่างง่ายดาย การนำแนวทางวัยรุ่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมาใช้จะทำให้เข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่ายขึ้นและทำให้คุณใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ดีขึ้นเพื่อให้คุณก้าวล้ำหน้าคู่แข่ง

กรณีฐาน สกฤตฤติ, ชญาพิมพ์ อูสาโท, พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2564) ได้ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และทักษะการทำงานในอนาคตผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่ใช้ในการทำงานประกอบด้วย (1) ทักษะความรู้เท่าทันสื่อยุคใหม่ (2) ทักษะความคิดเชิงออกแบบ

- (3) ทักษะการบูรณาการข้ามศาสตร์ (4) ทักษะความคิดเชิงประมวลผล (5) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (6) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (7) ทักษะการประเมินและการตัดสินใจ

กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ, และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล (Digital Skills) เป็นทักษะที่ขาดไปไม่ได้เลยในยุคปัจจุบันที่จำต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่ช่วยลดภาระการทำงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลที่รวดเร็วสำหรับบัณฑิตหลาย ๆ คน จึงจำเป็นต้องมีการเสริมความสามารถและหาความรู้ในด้านของเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถนำความรู้เทคโนโลยีไปช่วยแก้ปัญหา และพัฒนางานให้มีความทันสมัยมากขึ้น

พัสกร อุ่นกาศ (2565) กล่าวถึง Technology Understanding ว่าผู้นำจะต้องมีความเข้าใจว่าเทคโนโลยีต่าง ๆ จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรและอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในด้านเทคโนโลยีที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร

สทวรรษณ พลาหาญ (2566) ได้จัดกลุ่มทักษะแห่งอนาคตสำหรับผู้เรียนที่เป็นคนรุ่นใหม่หรือผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาจำนวน 17 หมวดหมู่ ให้เป็นกรอบความคิด (Conceptualization) ในระดับที่สูงขึ้นจำนวน 7 กลุ่มทักษะ ในทักษะที่ 6 คือด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Science, Information and Communications Technology Skills) ซึ่งประกอบด้วย การใช้ดิจิทัล (Digital Skills) การใช้สารสนเทศ (Information Skills) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Science and Technology) และการสื่อสาร (Communications Skills) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตที่มีความสำคัญต่อคนรุ่นใหม่ทั้งงานวิจัยนี้ได้พัฒนาขึ้น

เจษฎา พลายชุมพล, ประพันธ์ศักดิ์ ดวงสุวรรณ, พิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ (2566) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต ในการนำมาใช้กับชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีขั้นสูงที่ทันสมัยช่วยในการทำงาน บำรุงรักษาเครื่องจักรให้ใช้งานได้อย่างคุ้มค่า และนำคอมพิวเตอร์เข้าใช้ในการทำงาน ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า ใช้คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ตโฟน ค้นหาความรู้ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อให้การทำงาน ง่ายและสะดวกขึ้น เรียนรู้และทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตในรูปแบบและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยไม่จำกัดสถานที่และเวลา จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ แนวทางการพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตควรมีการสอนงานขณะปฏิบัติผ่านกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนในขณะปฏิบัติงาน

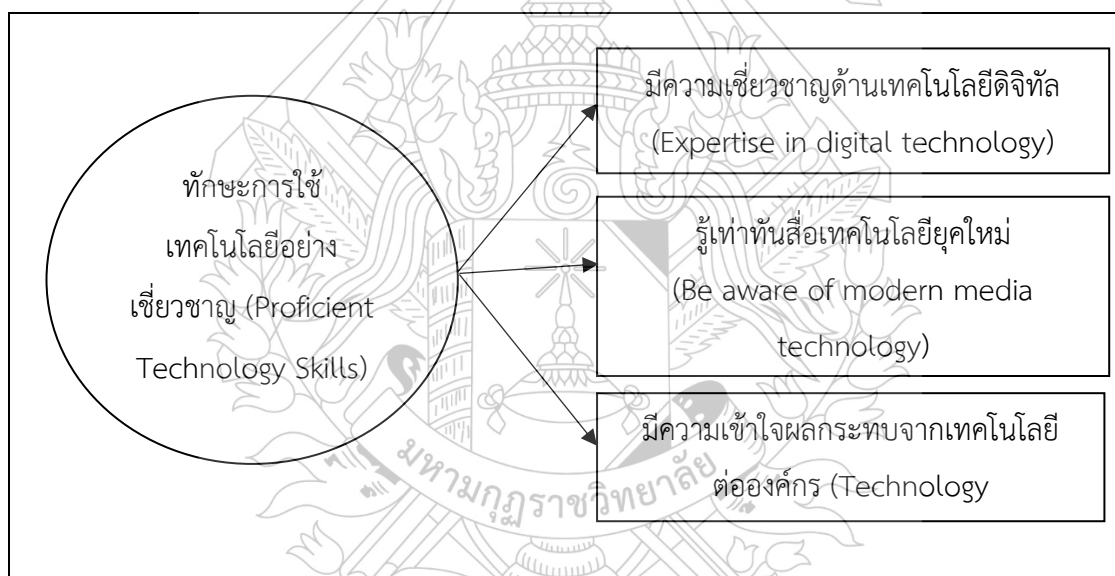
จากการสังเคราะห์ทฤษฎีบทตัวบ่งชี้ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills) สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills)

จากตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills) พบว่า จากทักษะและผลงานวิจัยของนักวิชาการดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบย่อยบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบย่อยแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบย่อยอื่นที่ใช้ชื่อต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อใดชื่อหนึ่ง ได้องค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

- (1) มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Expertise in digital technology)
- (2) รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology)
- (3) มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding)

จากองค์ประกอบย่อยข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills) ดังภาพที่ 2.4 ดังนี้



ภาพที่ 2.4 โมเดลองค์ประกอบทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills)

1) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Expertise in digital technology)

Horton International (2023) กล่าวว่า วัยรุ่นมักเป็นคนแรกที่น่าเทคโนโลยีใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ พวกเขาเปิดรับการสำรวจทางเลือกใหม่ๆ และจะรับแนวทางใหม่ๆ ได้อย่างง่ายดาย การเปิดรับแนวทางของวัยรุ่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีนี้จะทำให้เทคโนโลยีเข้าถึงได้ง่ายขึ้น และช่วยให้คุณใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเกิดใหม่ได้ดีขึ้นเพื่อนำคุณไปสู่เกมการแข่งขัน

อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2565) กล่าวว่า ทักษะ Digital Skills เป็นทักษะที่สำคัญมาก เพราะเรากำลังไปยุคดิจิทัล จะขาดทักษะนี้ไม่ได้เลย คือ

(1) ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องดิจิทัลทั้งหมด (Digital Fluency Citizenship) ประหนึ่งว่าเกิดในยุคนี้ เช่น ชีวิตในแบบดิจิทัลเป็นยังไง เราจะมีชีวิตอยู่กับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลาแบบไหน และมีวิธีสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันยังไง ซึ่งทั้งหมดนี้ หลายคนอาจไม่รู้ว่า ได้ถูกปูพื้นฐานจากช่วงโควิดไปเรียบร้อยแล้ว เพราะช่วงวิกฤต เทคโนโลยีด้านดิจิทัลได้เป็นส่วนหนึ่งของทางรอด เราได้สัมผัสประสบการณ์ และนำโลกดิจิทัลมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และสร้างคุณค่าทางธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อให้รอด และจำเป็นต้องเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาผ่านสื่อต่าง ๆ

(2) ทักษะการใช้งาน Software และ ทักษะการพัฒนา Software ด้านนี้แบ่งเป็นทั้งผู้ใช้งานและผู้พัฒนาโปรแกรม ผู้พัฒนาโปรแกรมหลัก ๆ คือต้องมีระบบการคิดลำดับขั้นที่แม่นยำ เพื่อออกแบบพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ ได้ตรงตามการใช้งาน และมีการใช้ข้อมูลสถิติ ประกอบในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้ใช้โปรแกรม ต้องมีการศึกษาการทำงานของโปรแกรมที่ใช้ในงานให้เข้าใจ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และพัฒนาขั้นตอนการทำงานให้สอดคล้องกัน

The change network (2022) กล่าวถึง ความสามารถทางเทคโนโลยี ว่าเราทุกคนตระหนักดีว่าเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง และแม้ว่าเราจะไม่สามารถคาดหวังให้ผู้นำของเราเป็นช่างเทคนิคเฉพาะทางได้ แต่ความเข้าใจในสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและความอยากรู้อยากเห็นที่จำเป็นในการสังเกตก็เป็นสิ่งจำเป็น สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้นำมีทักษะในการเตรียมทีมและองค์กรของตนให้ดีขึ้นสำหรับอนาคต ตลอดจนถึงติดตามโอกาส ความท้าทาย ตลอดจนความต้องการและความปรารถนาของลูกค้าและพนักงานให้ทันเหตุการณ์

Jacob Morgan (2020) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจะต้องมีทักษะวัยรุ่นเทคโนโลยี วัยรุ่นดูเหมือนจะตามทันเทคโนโลยีใหม่ล่าสุดอยู่เสมอ และผู้นำในอนาคตก็ต้องเป็นเช่นเดียวกัน พวกเขาไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้งานจริง แต่พวกเขาควรนำเทคโนโลยีมาใช้และรู้วิธีใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้ดีที่สุดเพื่อให้บริการบริษัทของตน พวกเขาจำเป็นต้องเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล

Stephanie Lukins (2021) กล่าวว่า ทักษะผู้นำที่พร้อมสำหรับอนาคตทุกคนจะต้องมีความฉลาดทางเทคโนโลยี ในปี 2020 ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นมากกว่าการมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีในปัจจุบันและสิ่งที่พวกเขาทำ ตั้งแต่การใช้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ไปจนถึงปัญญาประดิษฐ์ การประมวลผลแบบคลาวด์ ไปจนถึงการพัฒนา UX คุณจะต้องรู้วิธีที่ดีที่สุดในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านี้ และนำไปใช้ในรูปแบบที่ใช้ประโยชน์จากโอกาสที่ดีที่สุดสำหรับการประสบความสำเร็จในธุรกิจ

Harsha Satyakam (2023) กล่าวว่า บทบาทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างคาดเดาไม่ได้เนื่องจากบริบทในสถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นต้องเรียนรู้ทักษะในอนาคตที่จะต้องใช้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จะเป็นหนึ่งในทักษะที่มีความต้องการมากที่สุดในอนาคตภายในสิ้นปี 2573 เกือบครึ่งหนึ่งของอาชีพทั่วโลกต้องมีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรักษางานของตน ซึ่งหมายความว่าความต้องการผู้ที่มีทักษะด้านดิจิทัลและความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มดิจิทัลจะมีสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

2) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology)

Gemma Dale (2021) กล่าวว่า โอบกอดเทคโนโลยี แบ่งเวลาลงในสมุดบันทึก เพื่อเรียนรู้วิธีการเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องอย่างมีทักษะ โปรดจำไว้ว่าเทคโนโลยีมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จะต้องมุ่งมั่นที่จะรักษาทักษะให้ทันสมัยอยู่เสมอ

Daniel Gale-Rosen (2022) กล่าวว่า อนาคตของการเป็นผู้นำในเศรษฐกิจดิจิทัลต้องการผู้นำที่สามารถปรับตัวเข้ากับโลกที่กำหนดโดยการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น องค์กรต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมต่างใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีมากขึ้น เช่น Internet of Things (IoT), การเรียนรู้ของเครื่องจักร, บล็อกเชน, ปัญญาประดิษฐ์ และระบบคลาวด์ เพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลและสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่มีอยู่ใหม่ การแปลงเป็นดิจิทัลกำลังก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วอย่างไม่น่าเชื่อ เนื่องจากความสามารถในการรวบรวม ใช้ และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากในเกือบทุกวิธีการแปลงเป็นดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น

Ged 4332 (2022) กล่าวว่า บทบาทสำคัญในอนาคตของการเป็นผู้นำ คือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นอีกหนึ่งเทรนด์พลิกโฉมที่จะกำหนดอนาคตของ ความ เป็นผู้นำ AI มีศักยภาพที่จะปฏิวัติวิธีการดำเนินงานและการตัดสินใจขององค์กร ในปี 2030 เราคาดหวังว่า AI จะถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในกระบวนการ เป็นผู้นำและการตัดสินใจ ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อจัดการและใช้ประโยชน์จาก AI อย่างมีประสิทธิภาพ

C-Suite (2023) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์กรมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วไปพร้อมกับส่วนอื่น ๆ ของโลก ภายในปี 2573 แนวโน้มต่อไปนี้จะคาดว่าจะมีผลกระทบสำคัญต่อความเป็นผู้นำ คือการพัฒนาระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ผู้นำจะต้องได้รับทักษะใหม่ ๆ ในการจัดการและใช้เทคโนโลยีเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก AI และระบบอัตโนมัติมีการใช้มากขึ้นเรื่อย ๆ พวกเขาจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจด้วยว่าธุรกิจของตนพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เทคโนโลยีใหม่ๆ จะเกิดขึ้น รวมถึงการตกงานที่อาจเกิดขึ้นด้วย

Future Leader Forum (2023) กล่าวว่า การทำความเข้าใจและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญ แม้ว่าผู้นำแห่งอนาคตไม่จำเป็นต้องเป็นคนเขียนโค้ด แต่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำว่าอย่างน้อยพวกเขาจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่แข็งแกร่งในความสามารถ แอปพลิเคชัน และศักยภาพในอนาคตของเทคโนโลยีเกิดใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารยังติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต

3) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding)

อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2565) กล่าวว่าทักษะความเป็นผู้นำในอนาคต ต้องมีเทคนิคคือ ความเข้าใจในการทำงานร่วมกันของระบบดิจิทัลทั้งหมด โดยเน้นที่ "การใช้งานให้เกิดคุณค่ากับองค์กร" ในด้านข้อมูล และประยุกต์ใช้ในงานแต่ละงานให้ราบรื่นที่สุด

Harsha Satyakam (2023) กล่าวว่า ในสถานที่ทำงานต้องมีทักษะการทำงานร่วมกันแบบดิจิทัล คือ สามารถเรียนรู้การใช้แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันทางดิจิทัลแบบซิงโครนัส เช่น การประชุมทางวิดีโอและการส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที

Harvard Business (2023) กล่าวว่า ในภูมิทัศน์ทางวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน ความต้องการความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่เคยสูงเท่านี้มาก่อน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอนาคตของการทำงาน ผู้นำต้องเตรียมทักษะเฉพาะตัวที่นอกเหนือไปจากการจัดการแบบเดิม ๆ ทักษะความเป็นผู้นำที่เป็นที่ต้องการสำหรับอนาคตของการทำงาน เพื่อช่วยให้มีก้าวหน้าอยู่เสมอ คือ การปรับตัวทางดิจิทัล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ที่มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding) หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการบริหารจัดการองค์กร ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและการเรียนการสอน และมีการวางแผน กำหนดแนวทาง และดำเนินการเพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
1. มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Expertise in digital technology)	ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน	1. ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา 3. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 2.8 (ต่อ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
2. รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology)	ความสามารถของผู้นำในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต	1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ 2. ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร 3. ผู้บริหารนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding)	ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการบริหารจัดการองค์กร ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและการเรียนการสอน และมีการวางแผนกำหนดแนวทาง และดำเนินการ	1. ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2. ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและการเรียนการสอน

ตารางที่ 2.8 (ต่อ 2) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
	เพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรอย่างเหมาะสม	3. ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดแนวทาง เพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบจากเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร

2.1.6.4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

Bernard Marr (2019) ได้กล่าวถึง ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ว่าเป็นความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความหมายระหว่างบุคคล จะเป็นทักษะที่สำคัญในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งหมายความว่าผู้คนควรพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับมนุษย์คนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถพูดสิ่งที่ถูกต้องได้ โดยใช้โทนเสียงและภาษากายที่ถูกต้อง เพื่อสื่อสารข้อความของตนได้

Jacob Morgan (2020) กล่าวว่า นักแปลเป็นนักสื่อสารระดับปรมาจารย์ พวกเขาฟังเพื่อทำความเข้าใจและทำมากกว่าแค่ได้ยินสิ่งที่ผู้คนพูด พวกเขาใช้การสื่อสารทั้งทางวาจาและอวัจนภาษาเพื่อเชื่อมต่อกับผู้คนและรู้ช่องทางที่ดีที่สุดในการใช้เพื่อตัดเสียงรบกวนและส่งข้อความของพวกเขา การฟังและการสื่อสารเป็นสองด้านที่เหนือกาลเวลาของการเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยม แต่ก็ยังเป็นสองด้านที่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

Daniel Gale-Rosen (2022) กล่าวว่า ทักษะการเจรจาของคุณจะช่วยให้คุณรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ และปรับปรุงอาชีพของคุณได้ ไม่ว่าคุณกำลังไล่ล่าแก้ปัญหาการสื่อสาร ทำงานในสัญญาเกี่ยวกับลูกค้าที่ทำหาย หรือเจรจาข้อตกลงการจ่ายเงินใหม่หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงาน จำเป็นต้องมีการประนีประนอมบางอย่างเพื่อบรรลุข้อตกลงที่ตกลงกันได้ เรียกว่า ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง

Eleen Tan (2022) กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการรับฟังสมาชิกในทีมอย่างกระตือรือร้นและสื่อสารได้ดี ผู้นำที่ดีจะเลือกคำพูดที่ถูกต้องตลอดเวลา ทักษะการสื่อสารที่แข็งแกร่งสามารถป้องกันข้อพิพาทและนำไปสู่ประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดายและราบรื่น ผู้นำที่รับฟังได้ดีและมีทักษะในการสื่อสารที่ดียังทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างเพื่อนร่วมทีมอีกด้วย การสื่อสารที่ดียังนำไปสู่การเจรจาที่ดีขึ้นและสงบสุขมากขึ้น นอกจากนี้ ทักษะความเป็นผู้นำนี้ยังช่วยในการสร้างและสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับสมาชิกในทีมและคนอื่น ๆ

Omer Usanmaz (2022) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีทักษะในการสื่อสารอยู่เสมอ ทำให้ทีมเข้าใจและถ่ายทอดข้อความได้ตรงจุดได้ง่ายขึ้น ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีในความต้องการของโครงการ การตอบสนองของทีมและผลลัพธ์จะดีขึ้นเนื่องจากเข้าใจข้อความได้ชัดเจนและรัดกุมไม่มีการสื่อสารผิดพลาด ทักษะด้านอารมณ์นี้ได้รับการคาดหวังจากผู้นำเสมอเพื่อนำทีมได้ดีขึ้นและปลูกฝังความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

Horton International (2023) กล่าวว่า เมื่อพัฒนาทีมสำหรับอนาคต ผู้นำจะต้องใช้ทักษะการสื่อสารของพวกเขา การพัฒนาการสื่อสารทั้งทางวาจาและอวัจนภาษา รวมถึงการฟังที่เฉียบแหลมและกระตือรือร้น สามารถช่วยให้ผู้นำในอนาคตตัดสินใจรอบคอบและส่งข้อความที่สำคัญที่สุดได้ การสื่อสารและการฟังถือเป็นเสาหลักของความเป็นผู้นำอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม เราสามารถคาดหวังได้ว่าสิ่งนี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อความเป็นผู้นำมีมนุษย์เป็นศูนย์กลางมากขึ้น

Harvard Business (2023) กล่าวว่า ในภูมิทัศน์ทางวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน ความต้องการความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่เคยสูงเท่านี้มาก่อน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอนาคตของการทำงาน ผู้นำต้องเตรียมทักษะเฉพาะตัวที่นอกเหนือไปจากการจัดการแบบเดิม ๆ ทักษะความเป็นผู้นำที่เป็นที่ต้องการสืบอันดับแรกสำหรับอนาคตของการทำงาน เพื่อช่วยให้คุณก้าวหน้าอยู่เสมอ ทักษะหนึ่งในนั้นคือการสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ

อนิรุทธิ์ ตุลสุข (2565) กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นรูปแบบการประมวลผล เพราะ การรับ-ส่ง ข้อมูลถือเป็นสาระสำคัญของระบบการคิด คือรู้จักถามให้เป็น ทำให้ใจให้เย็น เพื่อฟังคนอื่น จะได้ข้อมูลที่เป็น input ที่ดี ที่จะให้วิเคราะห์ปัญหา หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างแม่นยำกว่าเดิม ในทางตรงข้ามสิ่งที่เป็น output อย่างการสื่อสารในที่ชุมชน ก็ช่วยให้เราส่งข้อมูลที่มีไปยังคนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลครบถ้วน และยังสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ ได้ด้วย และ output ก็จะเป็น input ที่ดีให้กับคนที่ทำงานด้วยกัน

ใจทิพย์ ณ สงขลา, ศิริเดช สุชีวะ (2566) ได้กล่าวในโครงการวิจัยเรื่องกรอบทักษะแห่งอนาคตของประชากรไทยทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ว่าภาวะผู้นำและการสื่อสารจะต้องมีทักษะการเจรจาต่อรอง (negotiation) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

สทวรรษณ พหลาญ (2566) ได้จัดกลุ่มทักษะแห่งอนาคตสำหรับผู้เรียนที่เป็นคนรุ่นใหม่ หรือผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา ให้เป็นกรอบความคิด (Conceptualization) ในระดับที่สูงขึ้นจำนวน 7 กลุ่มทักษะ ได้แก่ 1) ด้านการคิด (Thinking Skills) 2) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development Skills) 3) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Relationships Skills) 4) ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability Skills) 5) ด้านเศรษฐศาสตร์ (Economics Skills) 6) ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Science, Information and Communications Technology Skills) 7) ด้านการเป็นผู้นำและการเป็นพลเมืองที่ดี (Leadership & Civic Responsibility Skills)

กิตติภูมิ พานทองสุดา, สวรรค์ งามมงคลวงศ์, วลัยยา ชูประดิษฐ์, ศรัญภร ศิลปะ ประเสริฐ (2566) ได้กล่าวถึงทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ว่าจะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของผู้เรียนระบบทวิภาคี ที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบันและโลกอนาคต ได้แก่ 1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) ความคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา 3) การสื่อสารและการร่วมมือทำงาน

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีบทตัวบ่งชี้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.10

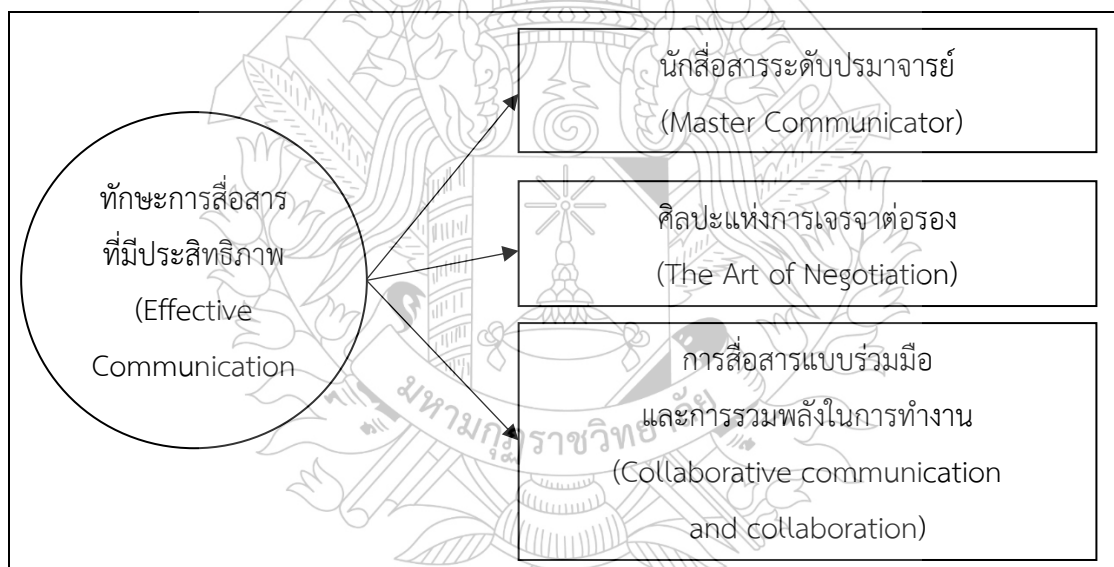


ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

จากตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) พบว่า จากทัศน์และผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบย่อยบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบย่อยแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบย่อยอื่นที่ใช้ชื่อต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อใดชื่อหนึ่ง ได้องค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

- (1) นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (Master Communicator)
- (2) ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (The Art of Negotiation)
- (3) การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (Collaborative communication and collaboration)

จากตัวบ่งชี้ข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลองค์ประกอบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

1) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ทักษะการสื่อสารระดับปรมาจารย์ (Master Communicator)

Horton International (2023) กล่าวว่า เมื่อพัฒนาทีมสำหรับอนาคต ผู้นำจะต้องใช้ทักษะการสื่อสารของพวกเขา การพัฒนาการสื่อสารทั้งทางวาจาและอวัจนภาษา รวมถึงการฟังที่เฉียบแหลมและกระตือรือร้น สามารถช่วยให้ผู้นำในอนาคตตัดสินใจรอบคอบและส่งข้อความที่สำคัญที่สุดได้ การสื่อสารและการฟังถือเป็นเสาหลักของความเป็นผู้นำอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม เราสามารถคาดหวังได้ว่าสิ่งนี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อความเป็นผู้นำมีมนุษย์เป็นศูนย์กลางมากขึ้น

อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2565) กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นรูปแบบการประมวลผล เพราะ การรับ-ส่ง ข้อมูลถือเป็นสาระสำคัญของระบบการคิด คือรู้จักถามให้เป็น ทำให้ใจให้เย็น เพื่อฟังคนอื่น จะได้ ข้อมูลที่เป็น input ที่ดี ที่จะให้วิเคราะห์ปัญหา หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างแม่นยำกว่าเดิม ในทางตรงข้ามสิ่งที่ เป็น output อย่างการสื่อสารในที่ชุมชน ก็ช่วยให้เราส่งข้อมูลที่มีไปยังคนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลครบถ้วน และยังสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ ได้ด้วย และ output ก็จะเป็น input ที่ดีให้กับคนที่ทำงานด้วยกัน

Eleen Tan (2022) กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการรับฟังสมาชิกในทีมอย่างกระตือรือร้นและสื่อสารได้ดี ผู้นำที่ดีจะเลือกคำพูดที่ต้องตลอดเวลา ทักษะการสื่อสารที่แข็งแกร่งสามารถป้องกันข้อพิพาทและนำประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดายและราบรื่น ผู้นำที่รับฟังได้ดีและมีทักษะในการสื่อสารที่ดียังทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างเพื่อนร่วมทีมอีกด้วย การสื่อสารที่ดียังนำไปสู่การเจรจาที่ดีขึ้นและสงบสุขมากขึ้น นอกจากนี้ ทักษะความเป็นผู้นำยังช่วยในการสร้างและสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับสมาชิกในทีมและคนอื่น ๆ

Jacob Morgan (2020) กล่าวว่า นักแปลเป็นนักสื่อสารระดับปรมาจารย์ พวกเขาฟังเพื่อทำความเข้าใจและทำมากกว่าแค่ได้ยินสิ่งที่ผู้คนพูด พวกเขาใช้การสื่อสารทั้งทางวาจาและอวัจนภาษาเพื่อเชื่อมต่อกับผู้คนและรู้ช่องทางที่ดีที่สุดในการใช้เพื่อตัดเสียงรบกวนและส่งข้อความของพวกเขา การฟังและการสื่อสารเป็นสองด้านที่เหนือกาลเวลาของการเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยม แต่ก็ยังเป็นสองด้านที่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

Omer Usanmaz (2022) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีทักษะในการสื่อสารอยู่เสมอ ทำให้ทีมเข้าใจและถ่ายทอดข้อความได้ตรงจุดได้ง่ายขึ้น ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีในความต้องการของโครงการ การตอบสนองของทีมและผลลัพธ์จะดีขึ้นเนื่องจากเข้าใจข้อความได้ชัดเจนและรัดกุมไม่มีการสื่อสารผิดพลาด ทักษะด้านอารมณ์นี้ได้รับการคาดหวังจากผู้นำเสมอเพื่อนำทีมได้ดีขึ้นและปลูกฝังความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ทักษะระดับปรมาจารย์ (Master Communicator) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการถ่ายทอดสารได้อย่างชัดเจน ทั้งด้วยวจนภาษาและอวจนภาษา มีการตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนคิดจากการมีประสบการณ์ร่วม มีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และเชื่อมโยงความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างราบรื่น ด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ

2) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (The Art of Negotiation)

Daniel Gale-Rosen. (2022) กล่าวว่า ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง จะช่วยให้รับมือกับสถานการณ์ที่หลากหลายและพัฒนาอาชีพ ไม่ว่ากำลังใกล้ไกลเกี่ยวปัญหาการสื่อสาร ทำงานในสัญญากับลูกค้าที่ท้าทาย หรือเจรจาการจัดการค่าจ้างใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน การประนีประนอมบางอย่างเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ได้โซลูชันที่ตกลงกันได้

C-Suite (2023) กล่าวว่า แนวโน้มและทักษะในการพัฒนาผ่านหลักสูตรการจัดการ แม้ว่าจะมีแนวโน้มความเป็นผู้นำบางอย่างที่ผู้นำทุกคนต้องเผชิญ แต่คุณสามารถนำไปสู่เส้นทางที่แข็งแกร่งและก้าวขึ้นมาด้านบนด้วยไหวพริบและความเชี่ยวชาญที่ถูกต้อง บทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์กรก็กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็วเช่นกัน เมื่อโลกมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ผู้บริหารจะต้องเจรจาต่อรองกับเครือข่ายระหว่างประเทศที่ซับซ้อนของลูกค้า ซัพพลายเออร์ และคู่แข่ง เพื่อให้ทำงานได้ดีในบริบททางวัฒนธรรมที่หลากหลาย พวกเขาจะต้องพัฒนาสติปัญญาและการปรับตัวทางวัฒนธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (The Art of Negotiation) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจัดการสถานการณ์ซับซ้อนหรือความขัดแย้งภายในองค์กร โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ สามารถประนีประนอมและร่วมตัดสินใจกับบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ อีกทั้งมีความสามารถในการเจรจาต่อรองและจัดการความขัดแย้งในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย เพื่อสร้างความร่วมมือและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (Collaborative communication and collaboration)

Eleen Tan (2022) กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำที่ดีที่ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีคือความสามารถในการสร้างทีมและเชื่อมโยงทีมเข้าด้วยกัน นี่เป็นทักษะสำคัญที่ต้องมีในฐานะผู้นำ เพราะคุณสามารถสร้างทีมที่แข็งแกร่งและผูกพันกันซึ่งสามารถเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบากร่วมกันได้ หากต้องการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติบางประการที่กล่าวข้างต้น เช่น ทักษะในการสื่อสาร และการเป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้น ผู้นำที่ดีจะทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกปลอดภัยและสบายใจที่

จะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ติดตามของพวกเขาจะรู้สึกปลอดภัยในการไว้วางใจการตัดสินใจและความคิดเห็นของพวกเขา

Herminia Ibarra (2022) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำที่ร่วมมือกันใช้ประโยชน์จากการคิดที่หลากหลาย แต่การทำให้ถูกต้องนั้นขึ้นอยู่กับการจัดตั้งระบบ กระบวนการ และวัฒนธรรมที่ช่วยให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ด้วยความปรารถนาที่จะรวบรวมความลับเบื้องหลังทีมที่สมบูรณ์แบบ

Stephanie Lukins (2021) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและดำเนินการด้วยความกระตือรือร้นและความกระตือรือร้นเพื่อรักษาขวัญกำลังใจของทีมให้สูง สิ่งสุดท้ายที่คุณต้องการคือทีม โครงการ และเป้าหมายของคุณที่จะสูญเสียโมเมนตัมหรือล่มสลาย ซึ่งเป็นเหตุผลว่าทำไมการเชี่ยวชาญศิลปะแห่งการเป็นผู้นำในฐานะกระบวนการทางสังคมที่การจัดการบุคลากรที่เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญจึงเป็นเรื่องสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การสื่อสารแบบร่วมมือและการรวมพลังในการทำงาน (Collaborative communication and collaboration) หมายถึงความสามารถของผู้นำในการเชื่อมโยงสมาชิกภายในองค์กรผ่านการสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น และกระตุ้นแรงจูงใจ สนับสนุนให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
1. นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (Master Communicator)	ความสามารถของผู้นำในการถ่ายทอดสารได้อย่างชัดเจน ทั้งด้วยวัจนภาษาและอวัจนภาษา มีการตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนคิดจากการมีประสบการณ์ร่วม มีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และเชื่อมโยงความร่วมมือภายใน	1. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนทั้งด้วย วัจนภาษาและอวัจนภาษา 2. ผู้บริหารมีการตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนคิด จากการมีประสบการณ์ร่วม 3. ผู้บริหารมีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย

ตารางที่ 2.10 (ต่อ) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
	องค์กรได้อย่างราบรื่น ด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ	4. ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ
2. ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (The Art of Negotiation)	ความสามารถของผู้นำในการจัดการสถานการณ์ซับซ้อนหรือความขัดแย้งภายในองค์กร โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพ สามารถประนีประนอมและร่วมตัดสินใจกับบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ อีกทั้งมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง และจัดการความขัดแย้งในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย เพื่อสร้างความร่วมมือและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารใช้วิธีประนีประนอม และตัดสินใจร่วมกับองค์กรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้ 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย
3. การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (Collaborative communication and collaboration)	ความสามารถของผู้นำในการเชื่อมโยงสมาชิกภายในองค์กรผ่านการสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น และกระตุ้นแรงจูงใจสนับสนุนให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร 2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น 3. ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1.6.5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

Gbscorporate (2019) กล่าวว่า เศรษฐกิจดิจิทัลได้รับแรงผลักดันจากการพัฒนาที่กำลังดำเนินอยู่อย่างรวดเร็ว ผู้นำไม่สามารถเป็นเจ้าของทุกสิ่งได้ ผู้นำไม่สามารถรู้ได้ทั้งหมด และแนวทางจากบนลงล่างก็ไม่มีอีกต่อไป ผู้นำจำเป็นต้องเสริมศักยภาพให้ทีมของตนทำงานด้วยความเป็นอิสระและอิสระ และในการตัดสินใจ องค์กรจำเป็นต้องสร้างผู้นำทุกระดับโดยการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

Stephanie Lukins (2021) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและดำเนินการด้วยความกระตือรือร้นและความกระตือรือร้นเพื่อรักษาขวัญกำลังใจของทีมให้สูง สิ่งสุดท้ายที่ผู้นำต้องการคือทีม โครงการ และเป้าหมาย ซึ่งเป็นเหตุผลว่าทำไมการเชี่ยวชาญศิลปะแห่งการเป็นผู้นำในฐานะกระบวนการทางสังคมที่การจัดการบุคลากรที่เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญจึงเป็นเรื่องสำคัญ

Daniel Gale-Rosen (2022) กล่าวถึง การทำงานร่วมกันและเป้าหมายร่วมกัน ว่าซีอีโอและผู้นำได้เรียนรู้ว่าการทำงานร่วมกันให้ดีที่สุดค่า

Herminia Ibarra (2022) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำที่ร่วมมือกันใช้ประโยชน์จากการคิดที่หลากหลาย แต่การทำให้ถูกต้องนั้นขึ้นอยู่กับการจัดตั้งระบบ กระบวนการ และวัฒนธรรมที่ช่วยให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ด้วยความปรารถนาที่จะรวบรวมความลับเบื้องหลังทีมที่สมบูรณ์แบบ

Eleen Tan (2022) กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำที่ดีที่ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีคือความสามารถในการสร้างทีมและเชื่อมโยงทีมเข้าด้วยกัน นี่เป็นทักษะสำคัญที่ต้องมีในฐานะผู้นำ เพราะคุณสามารถสร้างทีมที่แข็งแกร่งและผูกพันกันซึ่งสามารถเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบากร่วมกันได้ หากต้องการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติบางประการที่กล่าวข้างต้น เช่น ทักษะในการสื่อสาร และการเป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้น ผู้นำที่ดีจะทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกปลอดภัยและสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ติดตามของพวกเขาจะรู้สึกปลอดภัยในการไว้วางใจการตัดสินใจและความคิดเห็นของผู้นำ

Joel Garfinkle (2023) กล่าวว่า ในอนาคต ผู้คนจะทำงานในไฮโลน้อยลงและทำงานข้ามฟังก์ชันมากขึ้นอีกครั้ง เนื่องจากบทบาทของที่ปรึกษาเฉพาะทางที่พวกเขามักจะทำอยู่ ตัวอย่างเช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินจะมีบทบาทโดยตรงมากขึ้นในการชี้แนะทิศทางขององค์กร แทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ตัวเลขที่กระตือรือร้น แม้ว่ารายงานอัตโนมัติจะให้ข้อมูลและการวิเคราะห์จำนวนมาก แต่องค์กรต่างๆ ยังคงต้องการใครสักคนที่จะตีความข้อมูลทั้งหมดนั้น เครื่องมืออัตโนมัติสามารถรวบรวมและจัดโครงสร้างข้อมูลได้ แต่มนุษย์จะให้บริบทและความหมายแก่ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญ

จำเป็นต้องอธิบายว่าควรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในลักษณะที่ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้อย่างไร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Future Leader Forum (2023) กล่าวว่า ด้วยอิทธิพลที่เพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีที่มีต่อธุรกิจทั้งในและนอกอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดแห่งอนาคตจะเข้าใจวิธีการมอบหมายระหว่างมนุษย์และเครื่องจักรในลักษณะที่เพิ่มขีดความสามารถของทั้งสองอย่างให้สูงสุดหน้าที่ของผู้นำคือการถอยกลับและพิจารณาว่าไม่ใช่แค่วิธีที่นำ AI มาใช้กับธุรกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงวิธีที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการด้วย คือบทบาทของทีมในกระบวนการ และใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มคุณค่าให้กับทีมในบทบาทเหล่านั้น คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้คนและเทคโนโลยีร่วมกัน

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2562) กล่าวถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน ว่าเป็นความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานผ่านระบบเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถทำงานต่างสถานที่ ต่างเวลา ได้อย่างอิสระ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหลักในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันกันเสมือนการทำงานร่วมกันในสภาพจริง

อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2565) กล่าวว่า ในโลกใหม่นี้ ทักษะด้านคน เน้นไปเรื่องความเป็นมนุษย์ และการเชื่อมโยงกันแบบ networking มากขึ้น เพราะส่วนใหญ่แล้วคนเราถูกขับเคลื่อนด้วยอารมณ์มากกว่าเหตุผล และต้องช่วยกันให้ผ่านการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและรวดเร็ว และหากคนเราเชื่อมโยงกันด้านอารมณ์ความรู้สึกได้ จะเกิดพลังที่เรียกว่า 1+1 มากกว่า 2 และสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้องค์กรได้เยอะมากๆ

ด้วยเหตุนี้ สกิลย่อยๆ จึงแบ่งเป็น 3 ด้าน นั่นคือ

1) สร้างแรงขับเคลื่อน (Mobilize System) ทั้งหมดนี้ คือ ทักษะที่จะสร้างพลัง ทำให้ทุกคนไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะผู้นำ เพราะถ้าเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ก็จะทำให้เกิดความไว้วางใจ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คนได้

2) การสร้างความสัมพันธ์ (Developing Relationship) คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายต้องเข้าใจกัน ไม่มีใครที่สูงกว่าต่ำกว่า ดังนั้น การพยายามเข้าใจเขา อ่อนน้อม และเป็นกันเอง จึงทำให้ต่างคนต่างไว้วางใจกันได้ และเกิดมิตรภาพที่ดี เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการช่วยเหลือและร่วมมือกัน

3) การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (Team Effectiveness) ด้านนี้หลัก ๆ คือ การผสมผสานความต่าง เพราะอนาคตเราต้องทำงานที่มีความสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่สูงกว่าเดิม จุดนี้ให้เราลองนึกถึงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ว่าสมัยก่อนที่แต่ละเครื่องไม่มีเน็ตเวิร์คเชื่อมกันนั้นสมรรถนะ และความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ไม่เท่าสมัยที่ Internet ได้รับความนิยม แต่เมื่อทุกอย่างเป็นเครือข่าย

มันเกิดการแลกเปลี่ยนไอเดีย ความคิด การถ่ายโอนความรู้ จนทำให้เกิดการพัฒนาในหลายๆ ด้านมากมาย ดังนั้น การที่ทีมงานสามารถหาความต่างได้ จึงได้เปรียบมาก

สุนันทา มาวิน, กิตติพงษ์ น้อยนวล, ราชู บัวด้วง, ธนพล อินทรสกุล, ประสพโชค สุวรรณโณ, ศิริชัย โยมกระโทก, ธนัสภา โรจนตระกูล (2565) กล่าวว่า ทักษะการทำงานร่วมกันทำให้บัณฑิตสามารถทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ช่วยทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานส่วนใหญ่ภายในองค์กรต้องการการทำงานร่วมกัน ดังนั้นทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีมจึงมีความจำเป็นเข้าใจมุมมองที่หลากหลาย การจัดการลำดับความสำคัญจากทุกคนในกลุ่ม และการบรรลุความความหวังในฐานะบุคคลที่เชื่อถือได้ของทีม ซึ่งทักษะการร่วมมือกับผู้อื่นจะต้องเปิดกว้างความคิดเห็นของผู้อื่น วางมติดร่วมกันให้เกี่ยวกับเป้าหมาย วางเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับความผิดพลาดให้อภัยผู้อื่นในความผิดพลาด

กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) กล่าวว่า การทำงานในองค์กรต้องอาศัยกระบวนการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์นั้น ประกอบด้วยการจัดการข้อมูลในการสร้างความรู้ความเข้าใจ การส่งเสริมให้ใช้ศักยภาพทางความคิดของคนในทีมให้ได้มากที่สุด การคิดในมุมมองที่แตกต่างและหลากหลาย การยอมรับฟังผู้อื่น การนำไปประยุกต์ใช้ การสรุปและการประเมิน เพื่อให้คนทำงานสามารถขับเคลื่อนภารกิจของงานไปได้ตลอดรอดฝั่ง ทั้งนี้ทำได้ข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อประกอบการพิจารณากระบวนการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งตนเองและองค์กรด้วยเช่นกัน

สทวรรษัญ พลหาญ (2566) ได้กล่าวในงานวิจัย เรื่องทักษะแห่งอนาคตที่มีความสำคัญต่อคนรุ่นใหม่หรือผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา พบว่าทักษะในอนาคตที่สำคัญประกอบด้วยชุดทักษะหลัก 7 ด้าน ได้แก่ เทคนิค (Technical) การบริหารจัดการสารสนเทศ (Information Management) การสื่อสาร (Communication) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) และชุดทักษะเกี่ยวกับบริบทอีก 5 ด้าน ได้แก่ ความตระหนักรู้ทางจริยธรรม (Ethical Awareness) ความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรม (Cultural Awareness) ความยืดหยุ่น (Flexibility) การกำหนดตนเอง (Self-Direction) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีบทตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.12

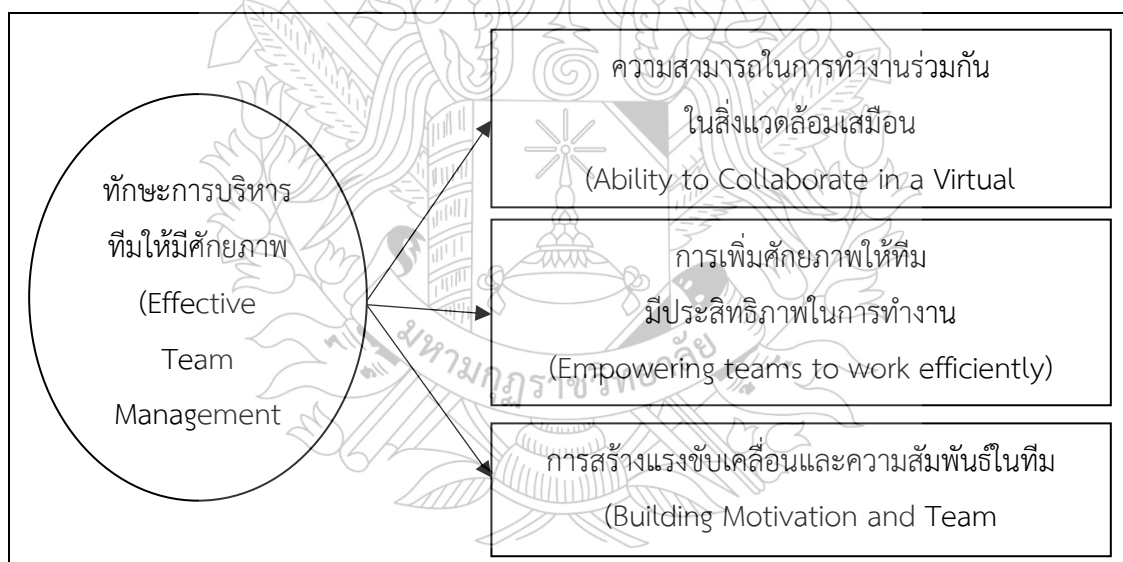
ตารางที่ 2.11 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบย่อย	
	การบริหารทีมให้มีศักยภาพ	
การสร้าง ความเชื่อมั่นแก่ผู้อื่น	Bernard Marr (2019)	
	Gbscorporate (2019)	
	Daniel Gale-Rosen (2022)	
	Hermenia Ibarra (2022)	
	Eduyush (2022)	
	Ged4332 (2022)	
	Eleen Tan (2022)	
	Omer Usanmaz (2022)	
	The change network (2022)	
	Future Leader Forum (2023)	
	J.Karluk (2023)	
	C-Suite (2023)	
	Harsha Satyakam (2023)	
	Horton International (2023)	
	รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2562)	
	กล้าณรงค์ และคณะ (2565)	
	อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2565)	
	กรณัฏฐ์ และคณะ (2564)	
	สุนันทาและคณะ (2565)	
	สทวรรษัญ พูลหาญ (2566)	
	จินดา และคณะ (2566)	
	ใจทิพย์, ศิริเดช (2566)	✓
	ยุทธชัยและคณะ (2567)	
	สรุป	

จากตารางที่ 2.11 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) พบว่า จากทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบย่อยบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบย่อยแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันไปเป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบย่อยอื่นที่ใช้ชื่อต่างกันไปนั้น หรือเลือกใช้ชื่อใดชื่อหนึ่ง ได้องค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

- (1) ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Ability to Collaborate in a Virtual Environment)
- (2) การเพิ่มศักยภาพให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Empowering teams to work efficiently)
- (3) การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships)

จากองค์ประกอบย่อยข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลองค์ประกอบทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ
(Effective Team Management Skills)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพลในด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

1) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Ability to Collaborate in a Virtual Environment)

Stephanie Lukins (2021) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและดำเนินการด้วยความกระตือรือร้น เพื่อรักษาขวัญกำลังใจของทีมให้สูง สิ่งสุดท้ายที่คุณต้องการคือทีมโครงการ และเป้าหมายของคุณที่จะสูญเสียโมเมนตัมหรือล่มสลาย ซึ่งเป็นเหตุผลว่าทำไมการเชี่ยวชาญศิลปะแห่งการเป็นผู้นำในฐานะกระบวนการทางสังคมที่การจัดการบุคลากรที่เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญจึงเป็นเรื่องสำคัญ

Daniel Gale-Rosen. (2022) กล่าวว่า อนาคตของการเป็นผู้นำหลังการระบาดใหญ่คือการจัดการทีมแบบผสมผสาน ซึ่งองค์กรต่าง ๆ อนุญาตให้พนักงานทำงานทั้งจากระยะไกลและในสำนักงาน ซึ่งอนาคตของการเป็นผู้นำในโลกไฮบริดใหม่จึงจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญคือ การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยเชื่อมต่อพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลกับเพื่อนร่วมงานในสำนักงานและจากระยะไกล

Joel Garfinkle (2023) กล่าวว่า ในอนาคต ผู้คนจะทำงานในไฮโลน้อยลงและทำงานข้ามฟังก์ชันมากขึ้นอีกครั้ง เนื่องจากบทบาทของที่ปรึกษาเฉพาะทางที่พวกเขาจะทำอยู่ ตัวอย่างเช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินจะมีบทบาทโดยตรงมากขึ้นในการชี้แนะทิศทางการขององค์กร แทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ตัวเลขที่กระตือรือร้น แม้ว่ารายงานอัตโนมัติจะให้ข้อมูลและการวิเคราะห์จำนวนมาก แต่องค์กรต่างๆ ยังคงต้องการใครสักคนที่จะตีความข้อมูลทั้งหมดนั้น เครื่องมืออัตโนมัติสามารถรวบรวมและจัดโครงสร้างข้อมูลได้ แต่นักวิชาชีพจะให้บริบทและความหมายแก่ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องอธิบายว่าควรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในลักษณะที่ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้อย่างไร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Ability to Collaborate in a Virtual Environment) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ความรู้สึก เหมือนตัวเองอยู่ในโลกอีกหนึ่งที่ไม่ใช่โลกความเป็นจริง สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและวัตถุต่าง ๆ ที่อยู่ในโลกเสมือนนี้ได้ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา และผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ใช้รูปแบบการบริหารงานแบบไฮบริด และการทำงานข้ามสายงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างคล่องตัว สื่อสารและเชื่อมโยงบริษัท

เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น พร้อมนำการเรียนรู้และนวัตกรรมมาปรับปรุงวิธีการทำงานและกระบวนการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

2) การส่งเสริมให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Empowering teams to work efficiently)

Gbscorporate (2019) กล่าวว่า เศรษฐกิจดิจิทัลได้รับแรงผลักดันจากการพัฒนาที่กำลังดำเนินอยู่อย่างรวดเร็ว ผู้นำไม่สามารถเป็นเจ้าของทุกสิ่งได้ ผู้นำไม่สามารถรู้ได้ทั้งหมด และแนวทางจากบนลงล่างก็ไม่มีที่ยืนอีกต่อไป ผู้นำจำเป็นต้องเสริมศักยภาพให้ทีมของตนทำงานด้วยความเป็นอิสระและอิสระ และในการตัดสินใจ องค์กรจำเป็นต้องสร้างผู้นำทุกระดับโดยสร้างการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

Eduyush (2022) กล่าวว่า การมอบอำนาจให้คนเป็นสิ่งที่ผู้นำในปัจจุบันทำอย่างจริงจัง ความท้าทายที่สุดสำหรับผู้นำในปัจจุบันคือการรับรู้ว่าการต้องการผู้นำหลายคน ไม่ได้มีแค่ผู้นำ "ใหญ่" ความท้าทายในธุรกิจในปัจจุบันต้องการผู้นำในทุกระดับภายในองค์กร เช่นเดียวกับการคิดว่าอำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กรตอนนี้ถูกกระจายเสมอกัน ผู้นำก็ถูกกระจายไปทั่วองค์กรในปัจจุบัน พวกเขาไม่ได้อยู่เพียงในชั้นบริหารของธุรกิจเท่านั้น แทนที่จะอยู่แค่ในห้องผู้บริหารของธุรกิจ ผู้นำจะต้องแบ่งเบาหน้าที่ทั้งหมดขององค์กร ผู้นำในปัจจุบันต้องรับภาระงานที่ยากลำบาก ดังนั้น ผู้นำจึงมีหน้าที่ในการสร้างและรูปร่างวัฒนธรรม เนื่องจากโลกเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมขององค์กรอาจต้องเปลี่ยนรูปเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและยุทธศาสตร์โดยรวมขององค์กร ผู้นำในปัจจุบันต้องเข้าใจความเข้ากันของวัฒนธรรมกับยุทธศาสตร์และมีความพร้อมที่จะช่วยสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ใหม่สำหรับธุรกิจ

อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2565) กล่าวว่า การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (Team Effectiveness) คือ การผสมผสานความต่าง เพราะอนาคตเราต้องทำงานที่มีความสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่สูงกว่าเดิม เช่น เครือข่ายคอมพิวเตอร์ สมัยก่อนที่แต่ละเครื่องไม่มีเน็ตเวิร์คเชื่อมกัน สมรรถนะและความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ไม่เท่าสมัยที่มี Internet แต่เมื่อทุกอย่างเป็นเครือข่าย มันเกิดการแลกเปลี่ยนไอเดีย ความคิด การถ่ายโอนความรู้ จนทำให้เกิดการพัฒนาในหลายๆ ด้านมากมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การเพิ่มศักยภาพให้กับทีมทำงานมีประสิทธิภาพ (Empowering teams to work efficiently) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้กับสมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างอิสระ พร้อมสร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กร ให้สามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3) การส่งเสริมให้ทีมสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships)

Eleen Tan (2022) กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำที่ดีที่ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีคือความสามารถในการสร้างทีมและเชื่อมโยงทีมเข้าด้วยกัน นี่เป็นทักษะสำคัญที่ต้องมีในฐานะผู้นำ เพราะคุณสามารถสร้างทีมที่แข็งแกร่งและผูกพันกันซึ่งสามารถเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบากร่วมกันได้ หากต้องการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติบางประการที่กล่าวข้างต้น เช่น ทักษะในการสื่อสาร และการเป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้น ผู้นำที่ดีจะทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกปลอดภัยและสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ติดตามของพวกเขาจะรู้สึกปลอดภัยในการไว้วางใจการตัดสินใจและความคิดเห็นของผู้นำ

อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2565) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ (Developing Relationship) คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายต้องเข้าใจกัน ไม่มีใครที่สูงกว่าต่ำกว่า ดังนั้น การพยายามเข้าใจเขา อ่อนน้อม และเป็นกันเอง จึงทำให้ต่างคนต่างไว้วางใจกันได้ และเกิดมิตรภาพที่ดี เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการช่วยเหลือและร่วมมือกัน

Omer Usanmaz (2022) กล่าวว่า การขับเคลื่อนผลลัพธ์ในการดำเนินธุรกิจไม่ใช่เรื่องง่ายทำได้ด้วยความช่วยเหลือจากการประสานงานของสมาชิกในทีมและการทำงานหนัก ในช่วงเวลาที่มีอุปสรรค ทีมต้องการแรงผลักดันและกำลังใจ ซึ่งทำให้พวกเขารู้สึกมีแรงบันดาลใจและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะต้องรับผิดชอบในการสนับสนุนทีมและทำให้พวกเขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในฐานะส่วนสำคัญของบริษัท ทำให้ทีมของคุณรู้สึกถึงความสำคัญโดยการสนับสนุนและชื่นชมชัยชนะเล็ก ๆ น้อย ๆ ของพวกเขา แรงจูงใจเล็ก ๆ น้อย ๆ จะทำให้พวกเขารู้สึกมีความสุข และประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย และการแสดงความชื่นชม ความขอบคุณเป็นเครื่องมือที่ผู้นำทุกคนต้องใช้เพื่อให้ทีมของคุณรู้สึกมีแรงบันดาลใจและประสบความสำเร็จในระยะยาว พนักงานทำหน้าที่อย่างดีที่สุดเมื่อได้รับคำขอบคุณหรือแรงผลักดันเล็กๆ น้อย ๆ ซึ่งทำให้พวกเขาได้รับพลังงานและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สมาชิกในทีมมักจะรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องได้รับการชื่นชมและยกย่องจากผู้นำของตนในเรื่องผลงานที่ดี ขอขอบคุณเสมอสำหรับการทำงานหนักของทีมของคุณ และฝึกฝนเพื่อแสดงความขอบคุณ แม้ว่าจะเป็นเพียงชัยชนะเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ยกย่องและชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม รวมทั้งสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพันและเสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 2.12 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
1. ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Ability to Collaborate in a Virtual Environment)	ความสามารถของผู้นำในการใช้ความรู้สึก เหมือนตัวเองอยู่ในโลกอีกหนึ่งที่ไม่ใช่โลกความเป็นจริง สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและวัตถุต่าง ๆ ที่อยู่ในโลกเสมือนนี้ได้ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา และผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ใช้รูปแบบการบริหารงานแบบไฮบริดและการทำงานข้ามสายงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างคล่องตัว สื่อสารและเชื่อมโยงบริบทเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น พร้อมนำการเรียนรู้และนวัตกรรมมาปรับปรุงวิธีการทำงานและกระบวนการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในสิ่งแวดล้อมเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา 2. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรได้เป็นอย่างดี 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบไฮบริดและทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. การเพิ่มศักยภาพให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน	ความสามารถของผู้นำในการกระจายอำนาจ และมอบหมาย ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความสามารถของ	1. ผู้บริหารกระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 2.12 (ต่อ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
(Empowering teams to work efficiently)	บุคลากรในการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างอิสระ พร้อมสร้างความยืดหยุ่นและสนับสนุนการปรับตัวขององค์กร ให้สามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	2. ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และการทำงานในองค์กรอย่างอิสระ 3. ผู้บริหารสร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
3. การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships)	ความสามารถของผู้นำในการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ยกย่องและชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม ทั้งสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพันและเสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน	1. ผู้บริหารส่งเสริมขีดความสามารถให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา 2. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารยกย่องชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม 4. ผู้บริหารสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพัน เสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

2.1.6.6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

Bernard Marr (2019) กล่าวว่า เนื่องจากโลกและสถานที่ทำงานของเรามีความหลากหลายและเปิดกว้างมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลต่าง ๆ จะต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจ เคารพ และทำงานร่วมกับผู้อื่น แม้จะมีความแตกต่างในด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรม ภาษา อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ ความเชื่อทางการเมืองหรือศาสนา ฯลฯ ความสามารถในการทำความเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นที่อาจมีวิธีการรับรู้โลกที่แตกต่างกันจะไม่เพียงแต่ปรับปรุงวิธีการ

โต้ตอบของผู้คนภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีแนวโน้มที่จะทำให้ผลงานขององค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้นอีกด้วย

Eduyush (2022) ผู้นำในปัจจุบันมีงานที่ยากลำบาก ผู้นำแบบดั้งเดิมต้องรักษาหรือเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเท่านั้น ผู้ก่อตั้งที่มีวิสัยทัศน์มักจะสร้างวัฒนธรรมขึ้นมา และผู้นำของบริษัทก็ทำการบำรุงรักษาที่เรียบง่าย ผู้นำจึงมีหน้าที่ในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรม เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมขององค์กรบางครั้งต้องถูกหล่อหลอมใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและกลยุทธ์โดยรวมขององค์กร ผู้นำในปัจจุบันต้องเข้าใจความเหมาะสมของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ และเตรียมพร้อมที่จะช่วยสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนกลยุทธ์ใหม่ ๆ ให้กับธุรกิจ

Daniel Gale-Rosen. (2022) กล่าวถึง คาดหวังการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ว่ามีแนวโน้มด้านการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำที่สำคัญคือ การพัฒนากรอบความคิดที่เปลี่ยนแปลงอนาคตของการทำงานต้องการผู้นำที่คล่องตัวซึ่งสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤติหรือการเปลี่ยนแปลง

Crestcom (2023) กล่าวว่า ผู้นำจะดูแลทีมที่มีความหลากหลายมากขึ้น และนำทางความแตกต่างข้ามวัฒนธรรม ผู้นำในอนาคตจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเปิดกว้าง ความเคารพในมุมมองที่แตกต่างกัน และความสามารถในการปรับรูปแบบความเป็นผู้นำของตน

Harsha Satyakam (2023) กล่าวว่า ทักษะในอนาคตที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ต้องเรียนรู้และยอมรับคือวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจากทั่วโลก เมื่อพิจารณาถึงการเติบโตอย่างรวดเร็วในภาคการค้าโลก การรู้จักวัฒนธรรมทางธุรกิจและองค์กรที่เราทำงานด้วยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

Horton International (2023) กล่าวว่า ด้วยโลกที่เชื่อมต่อกันมากขึ้น ผู้นำในอนาคตจะกลายเป็นพลเมืองโลกที่สามารถยอมรับความหลากหลายและนำทีมที่มีอิทธิพลกว้างไกล ผู้นำในอนาคตจะสามารถสร้างทีมระดับโลกด้วยความรู้ความสามารถในการปรับตัวของตลาด วัฒนธรรม และมุมมองระดับโลก สิ่งสำคัญคือต้องมุ่งเน้นไปที่ความหลากหลายและการรวมกลุ่ม

Harvard Business (2023) กล่าวว่า ในภูมิทัศน์ทางวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในปัจจุบัน ความต้องการความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่เคยสูงเท่านี้มาก่อน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอนาคตของการทำงาน ผู้นำต้องเตรียมทักษะเฉพาะตัวที่นอกเหนือไปจากการจัดการแบบเดิม ๆ ทักษะความเป็นผู้นำที่เป็นที่ต้องการสำหรับอนาคตของการทำงาน เพื่อช่วยให้ก้าวนำหน้าอยู่เสมอคือ ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

รัตนา ปฏิสันธิเจริญ (2562) กล่าวถึง ความฉลาดทางสังคม ว่าเป็นความสามารถในการเข้าใจพฤติกรรม อารมณ์ ความคิด และความรู้สึกของผู้อื่น ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เป็นผลของการคิดในการใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนมาทำความเข้าใจกับข้อมูลข่าวสารของบุคคล

ส่งผลให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือ โดยการเป็นคนที่มีความรู้สึกไวต่อความต้องการและประโยชน์ของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ และต้องมีทัศนคติในเชิงเมตตากรุณา และเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอยู่เสมอ สามารถประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เข้าสังคมได้ดี ทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานแบบโครงการ บูรณาการการทำงานข้ามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีภูฏัน สกุกกฤติ, ชญาพิมพ์ อุสาโห, พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ (2564) กล่าวว่า ทักษะความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมต่อกับผู้อื่น การรับรู้มุมมองของผู้อื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อให้เกิดการกระตุ้นความรู้สึกและปฏิกิริยาที่ต้องการปฏิสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม

กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) กล่าวว่า สภาวะพฤติกรรมของพนักงานที่สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีทัศนคติที่แสดงออกถึงการพูดเปรียบเทียบกับ หรือเป็นไปในทิศทางลบ หรือมีความคิดที่กดผู้อื่นให้ต่ำลง ทุกคนสามารถมองต่างมุม องค์กรนั้นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถเปิดโอกาสให้คนทำงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมด้วย เป็นการแสดงให้เห็นถึงการงานที่เข้าใจที่มาที่ไปของการเปลี่ยนแปลงรอบตัว การยอมรับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางคนในองค์กรได้อย่างมีความเป็นปกติ

เทพักษ์ เมืองใจ ถวัล เนียมทรัพย์ และอภิญญา หิรัญวงษ์ (2565) กล่าวว่า ความฉลาดทางสังคม หมายถึง สภาวะพฤติกรรมของพนักงานที่สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีทัศนคติที่แสดงออกถึงการพูดเปรียบเทียบกับ หรือเป็นไปในทิศทางลบ หรือมีความคิดที่กดผู้อื่นให้ต่ำลง ทุกคนสามารถมองต่างมุม องค์กรนั้นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถเปิดโอกาสให้คนทำงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมด้วย เป็นการแสดงให้เห็นถึงการงานที่เข้าใจที่มาที่ไปของการเปลี่ยนแปลงรอบตัว การยอมรับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวใช้ชีวิตท่ามกลางคนในองค์กรได้อย่างมีความเป็นปกติ เช่น การวางตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การแต่งกายตามกาลเทศะ มีมารยาท มีความอ่อนน้อม ให้ความร่วมมือ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

เจษฎา พลายชุมพล, ประพันธ์ศักดิ์ ดวงสุวรรณ, พิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการ พบว่ามี 8 ทักษะ ได้แก่ 1) นำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) คัดลอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ 3) คิดแบบมีเหตุผล 4) ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า 5) ความฉลาดทางสังคม

6) เข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย 7) ทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน (ไม่จำกัดสถานที่และเวลา) และ 8) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเป็นแบบตอบสนองคู่

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีบทตัวบ่งชี้ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.14



ตารางที่ 2.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อย การเข้าสังคมอันชาญฉลาด	Bernard Marr (2019)	Nguon Siek (2021)	Daniel Gale-Rosen (2022)	Hermenia Ibarra (2022)	Eduyush (2022)	Matee, Thaniya (2022)	Crestcom (2023)	Harvard Business (2023)	Harsha Satyakam (2023)	Horton International	ริตนา ปฏิสนธิเจริญ (2562)	กล้าณรงค์ และคณะ (2565)	การณ์ภู และคณะ (2564)	จินดา และคณะ(2566)	เทพรักษ์ และคณะ (2565)	สหรัชญ์ พลหาญ (2566)	เจษฎา และคณะ (2566)	สมชาย และคณะ (2566)	ใจทิพย์, ศิริเดช (2566)	ยุทธชัยและคณะ (2567)	สรุป
1.ความฉลาดทางสังคม			✓					✓				✓					✓				1.ความฉลาดใน การเข้าสังคม
2.ความฉลาดในการเข้าสังคม		✓									✓									✓	
3. หน่วยสืบราชการลับทางสังคม									✓												
4. มนุษยสัมพันธ์																		✓			
6. การเป็นพลเมืองที่ดี																✓			✓		
7. การตระหนักรู้เกี่ยวกับโลก																			✓		
8. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ														✓							
9. การสร้างเครือข่ายที่กว้างขึ้นและหลากหลายมากขึ้น				✓																	
10.ความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย								✓	✓								✓				

ตารางที่ 2.13 (ต่อ 2) การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

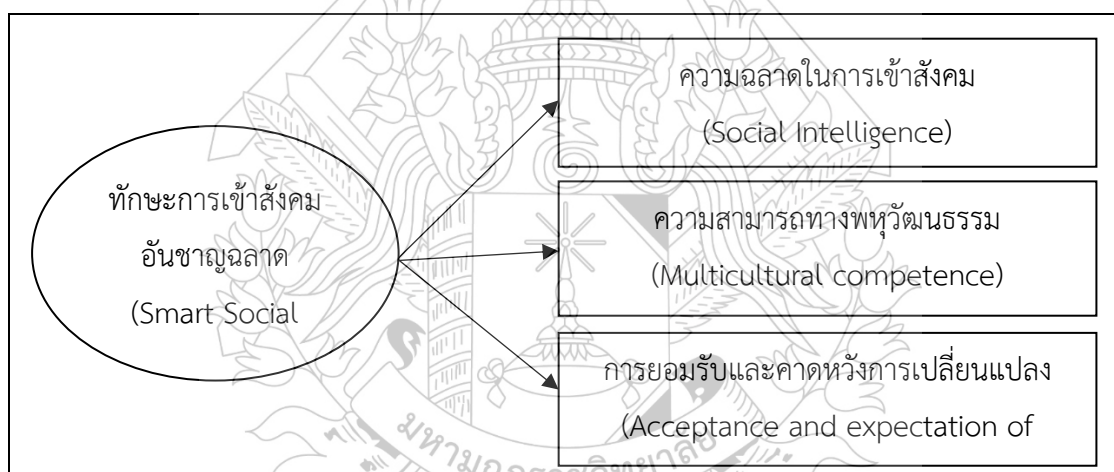
แหล่งข้อมูล องค์ประกอบย่อย การเข้าสังคมอันชาญฉลาด	Bernard Marr (2019)	Nguon Siek (2021)	Daniel Gale-Rosen (2022)	Hermenia Ibarra (2022)	Eduyush (2022)	Matee, Thaniya (2022)	Crestcom (2023)	Harvard Business (2023)	Harsha Satyakam (2023)	Horton International	รติมา ปฏิสนธิเจริญ (2562)	กล้าณรงค์ และคณะ (2565)	กรณัฐ และคณะ (2564)	จินดา และคณะ (2566)	เทพรักษ์ และคณะ (2565)	สหวรชัย พลหาญ (2566)	เจษฎา และคณะ (2566)	สมชาย และคณะ (2566)	ใจทิพย์, ศิริเดช (2566)	ยุทธชัยและคณะ (2567)	สรุป
20. การตระหนักรู้เกี่ยวกับโลก																			✓		
21. ยอมรับความเป็นพลเมืองโลก										✓											
22. คาดหวังการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว			✓																		
23. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง	✓																				
24. การยอมรับความเป็นพลเมืองโลก										✓											
25. ความยืดหยุ่นและคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลง																			✓		
การบริหารความเปลี่ยนแปลง																			✓		

3.การยอมรับ
และคาดหวังการ
เปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 2.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills) พบว่า จากทักษะและผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบย่อยบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบย่อยแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบย่อยอื่นที่ใช้ชื่อต่างกันั้นั้น หรือเลือกใช้ชื่อใดชื่อหนึ่ง ได้องค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

- (1) ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence)
- (2) ความสามารถข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural competence)
- (3) การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change)

จากตัวบ่งชี้ข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills) ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 โมเดลองค์ประกอบทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาดในด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

1) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence)

Harvard Business (2023) กล่าวว่า ในภูมิทัศน์ทางวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน ความต้องการความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่เคยสูงเท่านี้มาก่อน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอนาคตของการทำงาน ผู้นำต้องเตรียมทักษะเฉพาะตัวที่นอกเหนือไปจากการจัดการแบบเดิม ๆ ทักษะความเป็นผู้นำที่เป็นที่ต้องการสำหรับอนาคตของการทำงาน เพื่อช่วยให้ก้าวหน้าอยู่เสมอก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2562) กล่าวถึง ความฉลาดทางสังคม ว่าเป็นความสามารถในการเข้าใจพฤติกรรม อารมณ์ ความคิด และความรู้สึกของผู้อื่น ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เป็นผลของการคิดในการใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาทำความเข้าใจกับข้อมูลข่าวสารของบุคคล ส่งผลให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีและทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือ โดยการเป็นคนที่มีความรู้สึกไวต่อความต้องการและประโยชน์ของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ และต้องมีทัศนคติในเชิงเมตตากรุณา และเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอยู่เสมอ สามารถประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เข้าสังคมได้ดี ทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานแบบโครงการ บูรณาการการทำงานข้ามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทพริช เมืองใจ ถวัล เนียมทรัพย์ และอภิญญา หิรัญวงษ์ (2565) กล่าวว่า ความฉลาดทางสังคม หมายถึง สภาวะพฤติกรรมของผู้ทำงานที่สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีทัศนคติที่แสดงออกถึงการพูดเปรียบเทียบกับ หรือเป็นไปในทิศทางลบ หรือมีความคิดที่กดผู้อื่นให้ต่ำลง ทุกคนสามารถมองต่างมุมองค์กรนั้นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถเปิดโอกาสให้คนทำงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมด้วย เป็นการแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานที่เข้าใจที่มาที่ไปของการเปลี่ยนแปลงรอบตัว การยอมรับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวใช้ชีวิตท่ามกลางคนในองค์กรได้อย่างมีความเป็นปกติ เช่น การวางตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การแต่งกายตามกาลเทศะ มีมารยาท มีความอ่อนน้อม ให้ความร่วมมือ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

กรณัญญ์ สกฤตฤติ, ชญาพิมพ์ อุสาโห, พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2564) กล่าวว่า ทักษะความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมต่อกับผู้อื่น การรับรู้มุมมองของผู้อื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อให้เกิดการกระตุ้นความรู้สึกและปฏิกิริยาที่ต้องการปฏิสัมพันธ์กันอย่าง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของ

ตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสื่อสารกับสมาชิกในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความสำเร็จขององค์กร

2) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (Multicultural competence)

Stephanie Lukins (2021) กล่าวว่า โลกาภิวัตน์มีผลกระทบอย่างมากต่อธุรกิจและกิจการระหว่างประเทศในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ในขณะที่โลกยังคงเชื่อมโยงถึงกันมากขึ้นกว่าที่เคย ความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ภาษา และพหุวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็น ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นมากกว่าแค่การตระหนักถึงประเทศอื่น ๆ และวิถีชีวิตที่แตกต่างกันหรือความต้องการความหลากหลาย เมื่อปรับใช้อย่างถูกต้อง จะช่วยปรับปรุงกรอบความคิดระดับโลกของคุณและทำให้คุณมีอิทธิพลมากขึ้น โดยนำผลประโยชน์ที่ยอดเยี่ยมมาสู่ธุรกิจและนายจ้างของคุณ ปรับปรุงขวัญกำลังใจของทีม และรับประกันการเข้าถึงทรัพยากร ความรู้ และแน่นอนว่ามีความสามารถมากขึ้น

Eduyush (2022) กล่าวถึง ผู้หล่อและผู้สร้างวัฒนธรรม ว่าผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นผู้กระทำ ในประวัติศาสตร์ ผู้นำมักถูกมองว่าเป็นผู้คิด พวกเขาคิดในขณะที่คนอื่นทำตามที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่แท้จริง ผู้นำในปัจจุบันต้องมีความสามารถในการคิด แบบความคิด การวิเคราะห์ และกลยุทธ์ แต่พวกเขาก็ต้องสามารถดำเนินการต่อไปและกระทำได้ พวกเขาเป็นตัวอย่างและแสดงให้เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถทำได้อย่างไร

Harsha Satyakam (2023) กล่าวว่า ทักษะในอนาคตที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องเรียนรู้และยอมรับคือวัฒนธรรมที่แตกต่างจากทั่วโลก เมื่อพิจารณาถึงการเพิ่มขึ้นของภาคการค้าโลก การรู้เกี่ยวกับธุรกิจและวัฒนธรรมองค์กรที่เราทำงานด้วยจึงเป็นสิ่งสำคัญ

กรณีคุณ สกฤตฤติ, ชญาพิมพ์ อูสาโท, พงษ์ธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2564) กล่าวว่า ทักษะสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural Competency) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (Multicultural competence) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร มีความสามารถในการสื่อสารโดยใช้ภาษาอย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล

3) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change)

Daniel Gale-Rosen. (2022) กล่าวถึง คาดหวังการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ว่ามีแนวโน้มด้านการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำที่สำคัญคือ การพัฒนากรอบความคิดที่เปลี่ยนแปลง อนาคตของการทำงานต้องการผู้นำที่คล่องตัวซึ่งสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤติหรือการเปลี่ยนแปลง

Harsha Satyakam (2023) กล่าวว่า ทักษะในอนาคตที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องเรียนรู้และยอมรับคือวัฒนธรรมที่แตกต่างจากทั่วโลก เมื่อพิจารณาถึงการเพิ่มขึ้นของภาคการค้าโลก การรู้เกี่ยวกับธุรกิจและวัฒนธรรมองค์กรที่เราทำงานด้วยจึงเป็นสิ่งสำคัญ

Horton International (2023) กล่าวว่า ด้วยโลกที่เชื่อมต่อกันมากขึ้น ผู้นำในอนาคตจะกลายเป็นพลเมืองโลกที่สามารถยอมรับความหลากหลายและเป็นผู้นำทีมที่กว้างขวาง ผู้นำในอนาคตจะสามารถสร้างทีมทั่วโลกที่มีความรู้ความชำนาญและความสามารถในการปรับตัวของตลาดวัฒนธรรม และมุมมองระดับโลก

Crestcom (2023) กล่าวว่า ผู้นำจะดูแลทีมที่มีความหลากหลายมากขึ้น และนำทางความแตกต่างข้ามวัฒนธรรม ผู้นำในอนาคตจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเปิดกว้าง ความเคารพในมุมมองที่แตกต่างกัน และความสามารถในการปรับรูปแบบความเป็นผู้นำของตน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม เข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นำแนวคิดใหม่และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก

ตารางที่ 2.14 การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการเข้าสังคม อันชาญฉลาด

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
1. ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence)	ความสามารถของผู้นำในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสื่อสารกับสมาชิกในองค์กรอย่างมี	1. ผู้บริหารมีความเข้าใจในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 2.14 (ต่อ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการ
เข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด

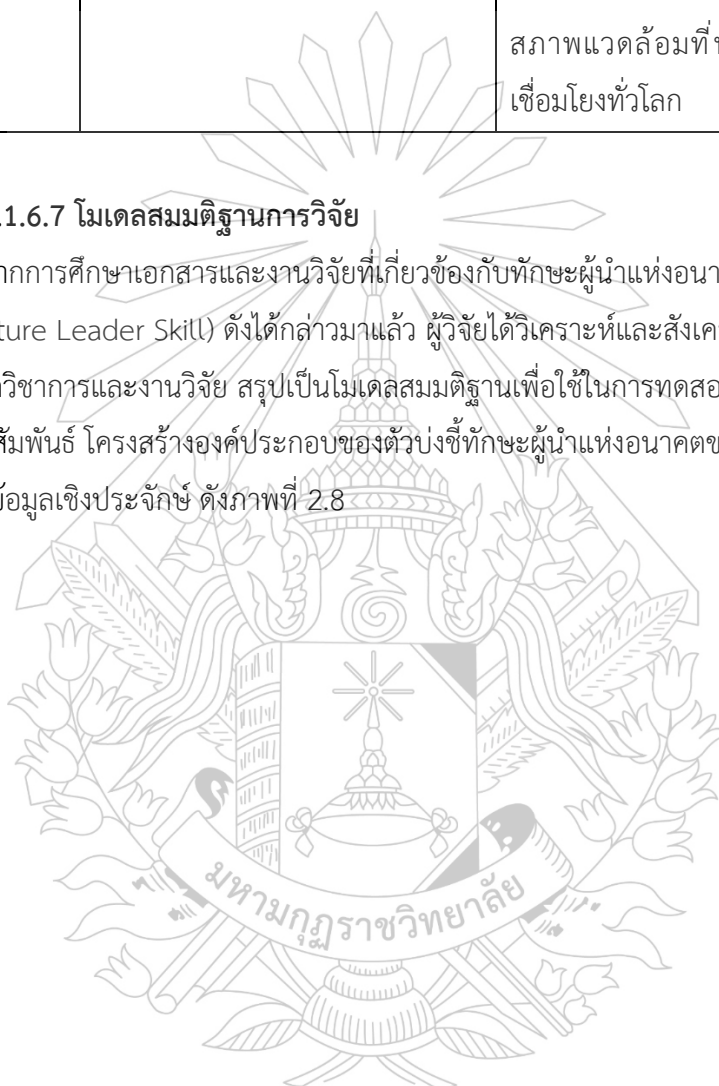
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
	ประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความสำเร็จขององค์กร	2. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ และสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารมีการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดี
2. ความสามารถข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural competence)	ความสามารถของผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร มีความสามารถในการสื่อสารโดยใช้ภาษาอย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล	1. ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างเข้าใจ และมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารมีการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร โดยใช้ภาษาได้อย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ
3. การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change)	ความสามารถของผู้นำในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม เข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นำแนวคิดใหม่และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร พร้อมสร้างสภาพแวดล้อม	1. ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม 2. ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 3. ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรม

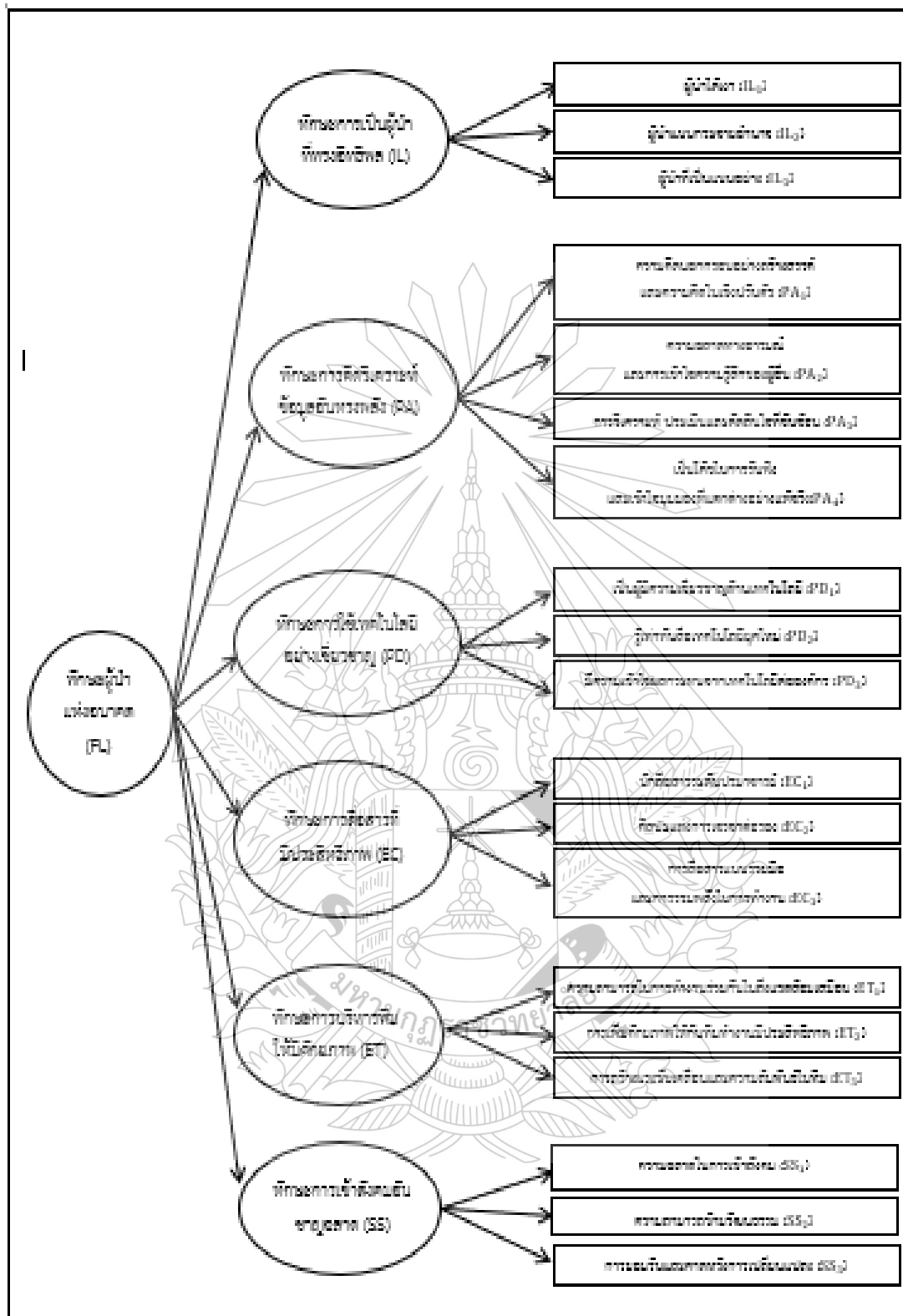
ตารางที่ 2.14 (ต่อ 2) การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ทักษะการ
เข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด
	การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ในบริบทที่หลากหลายและ เชื่อมโยงทั่วโลก	และความยืดหยุ่นในองค์กร 4. ผู้บริหารสร้างองค์กรที่ทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน สภาพแวดล้อมที่หลากหลายและ เชื่อมโยงทั่วโลก

2.1.6.7 โมเดลสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร
สถานศึกษา (Future Leader Skill) ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ
นักการศึกษา นักวิชาการและงานวิจัย สรุปเป็นโมเดลสมมติฐานเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้อง
ของโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2.8





ภาพที่ 2.8 โมเดลสมมติฐานเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1.7 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.7.1 ความหมายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545) กำหนดหลักเกณฑ์ในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการจัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษาโดยเน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ส่งผลให้สถานศึกษามีสถานะเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การบริหารงานในสถานศึกษาในด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนให้มากที่สุด ดังนั้นจึงต้องมีการศึกษาถึงความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีบุคคลที่ให้ความหมายไว้ดังนี้

ทวี วงศ์พัฒน์. (2542) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร หรือนักบริหารว่า เป็นนักประสานงานระหว่างกลุ่ม คอยควบคุม นโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ และรับผิดชอบนโยบายขององค์กร

ยงยุทธ เกษสาคร. (2545) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย ประสานสัมพันธ์ ร่วมกับผู้ร่วมงานและควบคุมงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

ณัฐพันธ์ เชจรพันธ์และคณะ. (2545) ให้ทัศนะ ความหมายของบทบาทไว้ว่า แบบอย่างพฤติกรรมที่คาดหวังว่า แต่ละบุคคล แสดงออกมาตามสถานะของเขา ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยบทบาทของบุคคลจะสะท้อนถึงตำแหน่งหน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบของบุคคลในสังคม

อาคม วัตรโสง. (2547) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครองตำแหน่งควรประพฤติ ปฏิบัติ เช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูอาจารย์

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materia) และระยะเวลาในการดำเนินงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันตนาวิ. (2552) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ถูกต้องคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งที่มีขึ้นในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตน ตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่ง ผู้บริหาร

สถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากร อย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้ง ชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

2.1.7.2 ความหมายของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

อาคม วัดไธสง. (2547, หน้า 79) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา
3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา
4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
5. สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และความสามารถจัดทำ หลักสูตรของสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
6. จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบของ หลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ภารดี อนันต์นาวิ. (2552, หน้า 251 - 252) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า โดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารชั้นเรียน การดูแล รักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การดูแลสุขภาพของนักเรียน และในด้าน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ คือ

1. บริหารกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย กำหนดข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษาหรือส่วนราชการรวมทั้งนโยบายหรือ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการ
2. ประสาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงินพัสดุ สถานที่ ทรัพย์สินอื่น ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของ ทางราชการ

3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการสถานศึกษา หรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตร และวุฒิปัตร์ ของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ บริหารกิจการของสถานศึกษา เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในการทำนิติกรรมสัญญา การประสาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อนุมัติประกาศนียบัตรและปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2.1.8 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2548) กล่าวถึงลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีมืออาชีพดังต่อไปนี้

- 1) มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2) มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
- 3) มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ
- 4) มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีจรรยาบรรณ
- 5) มีทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- 6) บริหารโดยเน้นสภาพปัญหาและความต้องการเป็นที่ตั้ง
- 7) บริหารงานเชิงรุก
- 8) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 9) มุ่งผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้ง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) จำแนกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ 10 ประการ คือ

- 1) มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ
- 2) มีความรู้ทางวิชาชีพ
- 3) มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์
- 4) มีทักษะในการเข้าสังคม

- 5) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ
- 6) การควบคุมอารมณ์
- 7) มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง
- 8) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 9) มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น
- 10) มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติ ที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

1) บุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีจะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวว่า “มาดตีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

2) ความรู้ดี (Knowledge) ผู้บริหารที่มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีการมีเป็นที่ยอมรับ ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้างและรู้ลึก สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวว่า “Knowledge is Power ความรู้คืออำนาจ”

3) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

4) มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทั้งเจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนและคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงลำพังของผู้บริหาร แต่เกิดจากการที่ ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือสนับสนุน ผู้บริหารที่สามารถนั่งในใจคนอื่นได้คือผู้ที่พิชิตความสำเร็จได้อย่างน่าชื่นชม ดังคำกล่าวว่า “นกไม่มีขนคนไม่มีเพื่อนชั้นที่สูงไม่ได้” ดังนั้นผู้บริหารมีอาชีพต้อง “อุ้มน้อง ประคองพี่ กอดคอเพื่อน ผู้ใหญ่ดี ผู้น้อยดี คนเสมอกันพุง” และ “จริงใจกับมิตร พิชิตใจมวลชน”

5) ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอ เพราะเมื่อใดผู้บริหารสูญเสียความเป็นผู้นำ ความเสื่อม ความอ่อนแอ ความล้มเหลว และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในองค์กร โอกาสของการเป็นผู้บริหารมีอาชีพก็จะหลุดลอยไปอย่างน่าเสียดาย ดังคำกล่าวว่า “ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำ”

6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chief change officer) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ “มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ลึกและรู้รอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง” ดังคำกล่าวว่า “ที่ใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่นั่นไม่มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง คือการพัฒนา (changing is development)”

7) คุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics) ผู้บริหารที่มีคุณธรรมประจำใจจะมีจริยธรรมที่งดงามเสมอ จึงทำให้สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างสง่างาม ดังคำกล่าวว่า “คุณธรรมประดุจดังโล่ห์ที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณผู้บริหารให้เป็นผู้ “คิดดี พูดดีและทำดี”

8) บริหารจัดการดี (Administration & Management) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ จะต้องรู้จักประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ต้องมีทั้งศาสตร์ สามารถทั้งศิลป์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสวงหานวัตกรรมและ เทคโนโลยี หลักการ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอ

9) ความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent) ผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสำเร็จในการบริหาร นอกจากจะเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการแล้ว ยังจะต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น กล้าตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักประสานสิบทิศ รู้จักบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างทีมงานและพัฒนาทีมงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ ตลอดจนความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร

10) เป็นผู้นำวิชาชีพ (Professional leader) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดีมีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 7 ส่วน ประกอบด้วย

2.2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ประยูร เจริญสุข (2553) ได้สรุปว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่อยู่ในรูปของข้อความตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้จากตัวเลขหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดค่าหรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพ การดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงานนั้นๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ศิริชัย กาญจนวสี (2554) ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกต ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลของการดำเนินงาน

อนุวัติ คุณแก้ว (2556) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศบ่งบอกถึงสภาพหรือทิศทางหรือผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานซึ่งทำให้สามารถวินิจฉัยชี้สถานะ และช่วยชี้บทบาหน้าที่ตลอดจนสภาพปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งได้

วโร เพ็งสวัสดิ์ (2557) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่เป็นสารสนเทศหรือคู่ที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ญาตา กรุณากร (2558) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบหรือข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่ได้ประมวลผลเป็นค่าสถิติที่ใช้แสดงภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งและเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการดำเนินงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรได้

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์ หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยไม่ว่าเป็นจะต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เช่น ตัวบ่งชี้เปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนในปีต่างๆ เป็นต้น ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ระดับการศึกษาของชาติ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในทรัพยากรมนุษย์ต่อการศึกษานในอนาคต และเบอร์สโตน

Oxford University (1989) กล่าวถึง ความหมายของตัวบ่งชี้ว่าเป็นสิ่งที่ชี้บอกหรือมุ่งความสนใจไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Indicators as That Which Point Out or Direct Attention to Something) คำว่า Indicator ในภาษาอังกฤษคำนี้ให้ความหมายในภาษาไทยได้หลายอย่าง เช่น ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ ตัวชี้นำ ดัชนี และเครื่องชี้วัด เป็นต้น คำเหล่านี้ถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติหรือเครื่องชี้สถานะบางอย่างเพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือสถานะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่

เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต กระบวนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

โอบส์และกุกตัน (Burstein, L.; Oakes; & Guiton, 1992) ได้ให้ความหมายว่าตัวบ่งชี้ เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพหรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวม (Single or Composite Statistics) ก็ได้โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังต้องให้สารสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมาย ค่าของตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

2.2.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งประเภทได้หลายวิธีทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่ง Johnstone (1981) และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้แบ่งตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. แบ่งตามวิธีการสร้างได้แก่ ตัวบ่งชี้แทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative Indicators) และตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators)
2. แบ่งตามวิธีการแปลค่าของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm – Indicators) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion – referenced Indicators) และตัวบ่งชี้อิงตน (Self – referenced Indicators)
3. แบ่งตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) และตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators)
4. แบ่งตามช่วงเวลา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงสถานะของสิ่งของ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้ที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา (Flows Indicators)
5. แบ่งตามลักษณะในการวัด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่วัดในลักษณะกระจาย (Distributive Indicators) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการกระจาย (Distributive Indicators)
6. แบ่งตามทฤษฎีระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)
7. แบ่งตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

นอกจากนี้แล้วยังมีการแยกประเภทตามสาขาวิชา เช่น ตัวบ่งชี้การศึกษา ตัวบ่งชี้สังคมตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต ตัวบ่งชี้การศึกษาระดับประถมศึกษา ตัวบ่งชี้การศึกษานอกระบบ ในการแยกประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและความมุ่งหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้

กล่าวโดยสรุป การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ จำแนกตามการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้เป็นแบบใดก็มีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกันหรือเชื่อมโยงถึงกัน แล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

2.2.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ว่าตัวบ่งชี้ด้านการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษาใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัย ตัวบ่งชี้การศึกษาช่วยให้ได้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว หรือการใช้ชุดตัวแปร และให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษา

Johnstone (1981) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาว่า จะเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา

Resnick Nolan and Resnick (1995) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ และสรุปว่าในด้านการประเมินผลของระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์มากในการกำกับและประเมินผลระบบการศึกษา การจัดอันดับการศึกษาการประกันคุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการศึกษา โดยใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางซึ่งจะเรียกตัวบ่งชี้ประเภทนี้ว่า ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทำให้ทราบสภาพทิศทางการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา และทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบต่าง ๆ ในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคต ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

2.2.4 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

วิลาวุธ มาคุ้ม (2549) ได้อธิบายกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1. การสร้างตัวบ่งชี้ มีวิธีการสำคัญ 3 วิธี ซึ่งแต่ละวิธีให้ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

วิธีที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า เป็นการสร้างข้อมูลของระบบการศึกษาในช่วงเวลาต่างกัน เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของการดำเนินงานจากช่วงเวลาหนึ่งถึงช่วงเวลาหนึ่ง ตามปกติจะเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปี โดยกำหนดปีที่เริ่มต้นและสิ้นสุด เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าว มีการดำเนินการที่นักวางแผนหรือผู้บริหารมีความประสงค์จะทราบความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับตัวบ่งชี้ประเภทนี้คือ ข้อมูลระยะยาว โดยกำหนด ข้อมูลในฐานปีเท่ากับ 100 แสดงว่าระดับค่าของตัวบ่งชี้ในปีนั้นสูงกว่าในฐานของการอ้างอิง ค่าของความแตกต่างนี้คือ ค่าร้อยละที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงเวลาที่เกิดจากปีฐาน

วิธีที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมักจะกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนปฏิบัติการ โดยระบุไว้ว่าในช่วงระยะเวลาอยู่ในแผนจะพยายามปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อให้ได้ผลตามที่เป้าหมายวางไว้ เป้าหมายดังกล่าวประกอบกับระยะเวลาที่ระบุไว้บรรลุตามที่กำหนดไว้หรือไม่

วิธีที่ 3 การสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัสฐาน ตัวบ่งชี้ประเภทนี้สร้างขึ้น เพื่อแสดงสถานภาพของระบบการศึกษาต่างๆ ว่าอยู่ในระดับใดโดยเปรียบเทียบกันระหว่างระบบการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่ย่อยอยู่ภายใต้ระบบการศึกษาใหญ่เดียวกัน วิธีการสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัสฐานจึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการบริหาร การนิเทศและการเรียนการสอน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการสร้างความเสมอภาคในด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษามีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่ต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ เช่น ลักษณะตัวแปรที่นำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ ความเหมาะสมทางด้านเวลาและงบประมาณ ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ในการนำตัวบ่งชี้ การศึกษาไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นการติดตาม ผลการศึกษาการบ่งชี้คุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา การบ่งชี้คุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

Johnstone (1981) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่ามี 4 ประเด็น ได้แก่

1. กำหนดวิธีการ
2. เลือกตัวแปรทั้งหมด

3. รวบรวมตัวแปรที่เหมาะสม

4. จัดนำหน้าตัวแปร

ในสาขาการศึกษานั้น Johnstone ได้กล่าวว่า การพัฒนาหรือการสร้าง ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 3 วิธีการ คือ

1. การนิยามตัวบ่งชี้เพื่อการใช้ประโยชน์ (Pragmatic definition)

2. การนิยามตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎี (Theoretical definition)

3. การนิยามตัวบ่งชี้เชิงประจักษ์ (Empirical definition)

2.2.5 หลักเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้

สำนักสถิติแห่งชาตินิวซีแลนด์ (New Zealand's Official Statistics Agency, 2005) ได้กำหนดเกณฑ์การเลือกตัวบ่งชี้ตามความคาดหวังมากที่สุด แต่ละสถานการณ์อาจใช้เกณฑ์ตัวบ่งชี้ต่างกัน ดังนี้

1) ตัวบ่งชี้มีความถูกต้องและมีความหมาย (Be Valid and Meaningful) ตัวบ่งชี้สะท้อนปรากฏการณ์ที่ต้องการวัด และมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ในการพิจารณาความถูกต้องนั้น เราจำเป็นต้องรู้ว่าตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นนั้นสร้างขึ้นอย่างไร และตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นได้ให้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

2) ตัวบ่งชี้สามารถวัดได้และจำเพาะเจาะจงต่อปรากฏการณ์พื้นฐาน (Be Sensitive and Specific to the Underlying Phenomenon) การวัดได้ไวสัมพันธ์กับการที่ตัวบ่งชี้แปรสภาพอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ตัวบ่งชี้จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว สัมพันธ์กันและสังเกตได้แต่จะไม่แสดงการตอบสนองที่ไม่จริง

3) ตัวบ่งชี้มีฐานจากงานวิจัย (Be Grounded in Research) เครื่องมือวัดที่เป็นตัวบ่งชี้จำเป็นต้องอาศัยการสร้างมาตรฐาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบและอิทธิพลที่สำคัญที่มีต่อผลลัพธ์

4) ตัวบ่งชี้เป็นเรื่องสถิติโดยแท้ (Be Statistically Sound) เครื่องมือวัดที่เป็นตัวบ่งชี้จำเป็นต้องอาศัยวิธีการทางสถิติโดยแท้และต้องเหมาะสมกับจุดประสงค์ที่นำไปใช้

5) ตัวบ่งชี้มีความชัดเจนและตีความได้ง่าย (Be Intelligible and Easily Interpreted) ตัวบ่งชี้ควรมีลักษณะที่ง่ายพอที่จะตีความได้ในทางปฏิบัติและเข้าใจได้ง่ายว่าตัวบ่งชี้ต้องการวัดอะไร

6) ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์ในบางส่วนที่เหมาะสมกับตัวบ่งชี้อื่น (Relate Where Appropriate to Other Indicators) ตัวบ่งชี้หนึ่งตัวบ่งชี้ก็สามารถแสดงให้เห็นบางส่วนปรากฏการณ์ได้ ตัวบ่งชี้เดี่ยวง่าย ๆ เช่น ช่วงชีวิตของคนหรืออัตราการจ้างงานถือว่าการวัดพื้นฐานแต่ในแต่ละตัวบ่งชี้ ก็มีข้อจำกัดและมีข้อด้อย ถ้าหากเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตหรือเป็นเครื่องมือวัดเพื่อการพัฒนาการตีความที่ดีที่สุดจึงต้องอาศัยตัวบ่งชี้อื่นที่คล้ายกัน

7) ตัวบ่งชี้ สามารถเทียบเคียงกับนานาชาติได้ (Allowing International Comparison) ตัวบ่งชี้จำเป็นต้องสะท้อนเป้าหมายเจาะจงแต่ต้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ที่ใช้กับโครงการนานาชาติ เพื่อที่จะสามารถเปรียบเทียบได้

8) ตัวบ่งชี้สามารถที่จะแยกเป็นส่วน ๆ ได้ (Ability to be Disaggregated) ตัวบ่งชี้สามารถที่จะแบ่งแยกเป็นส่วน ๆ ได้ตามกลุ่มเป้าหมายที่สนใจเป็นการเฉพาะ แบ่งกลุ่มตามภูมิภาค หรือตามเชื้อชาติหรือตามเพศ

9) ตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องตามช่วงเวลา (Consistency Over Time) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้สัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถที่จะสืบหาแนวโน้มตามช่วงเวลาถ้าหากเป็นไปได้ ตัวบ่งชี้ควรสอดคล้องตามช่วงเวลาด้วย

10) การกำหนดเวลา (Timelines) การเก็บข้อมูลและการรายงานควรกระทำเป็นประจำ และกระทำบ่อย ๆ ให้สัมพันธ์กับปรากฏการณ์ที่กำลังกำลังติดตามอยู่ระยะเวลาจากการเก็บข้อมูลกับการรายงานข้อมูลควรจะไม่มากเพื่อให้มั่นใจว่าการรายงานตัวบ่งชี้เป็นปัจจุบันมากกว่าที่จะให้กลายเป็นข้อมูลเชิงประวัติศาสตร์จะเป็นการดีที่จะมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเพื่อที่จะให้ได้รายงานหรือแนวคิดที่เป็นสภาพการณ์ปัจจุบัน

11) ตัวบ่งชี้เชื่อมโยงกับนโยบายหรือประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ได้ (Linked With Policy or Emerging Issues) ควรเลือกตัวบ่งชี้ที่สะท้อนประเด็นสำคัญให้ใกล้เคียงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เมื่อมีประเด็นใหม่เกิดขึ้น ควรสร้างตัวบ่งชี้ใหม่เพื่อกำกับประเด็นนั้น ตัวอย่างเช่น ตัวบ่งชี้ชี้ให้เห็นว่าความอ้วนในวัยเด็กมีศักยภาพพอที่จะกลายเป็นเรื่องสุขภาพให้เห็นความจำเป็นที่เป็นไปได้ว่า รัฐบาลจะต้องเข้ามายุ่งเกี่ยวในเรื่องนี้

12) ตัวบ่งชี้สามารถสะกดใจ ทำให้สนใจ และทำให้มีความสุข (Compel Interest and Excite) เป็นเรื่องสำหรับผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ต้องใส่ใจว่าตัวบ่งชี้ทำให้ผู้ที่รับรู้เกิดความสนใจหรือไม่เกิดความรูสึกว่าอยากรู้ อยากเห็นหรือไม่

2.2.6 หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หรือที่เรียกว่า การวิเคราะห์ตัวประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการวัด โดยใช้เครื่องมือหรือเทคนิคหลายชุดหรือหลายด้าน ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้ทราบว่า เครื่องมือหรือเทคนิคเหล่านั้น วัดในสิ่งเดียวกันหรือที่เรียกว่า วัดองค์ประกอบร่วมกันหรือไม่ มีกี่องค์ประกอบ เครื่องมือหรือเทคนิคเหล่านั้นวัดแต่ละองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชบัญญัติ (2551) สรุปว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่ง เพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่า เป็นเทคนิคที่ใช้ในการ

ลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่ง โดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่ เรียกว่า องค์ประกอบโดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สุภมาส อังศุโชติ (2552) กล่าวถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า Factor Analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ ส่วนในที่นี้ใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพราะว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทำให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์อาจจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่ง ๆ จะแทนตัวแปรแฝง อันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องศึกษา

Mary and Wiliam (2006) ได้สรุปว่า เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลาย ๆ ตัว เพื่อค้นหาว่าตัวแปรนี้สามารถรวมกลุ่มกันได้หรือไม่ ซึ่งจะกลายเป็นองค์ประกอบเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2) ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วาณิชยปัญญา (2551, หน้า 217) ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือ

1. ช่วยลดจำนวนตัวแปรจำนวนมากซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบที่สร้างขึ้นหรือปัจจัยที่สร้างขึ้นจะประกอบด้วยค่าร่วมกันของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถหาค่าข้อมูลที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอย และสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมติฐาน (T-test, Z-test) การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis)

2. จากปัจจัยที่สร้างขึ้นทำให้สามารถแก้ปัญหากรณีที่ข้อสมมติหรือเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติบางเทคนิคไม่เป็นจริง เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม การวิเคราะห์ความถดถอย โลจิสติกส์ ซึ่งมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันแต่ในทางปฏิบัติมักพบว่าตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวมีความสัมพันธ์กัน วิธีการแก้ปัญหาหนึ่งคือ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ องค์ประกอบ เพื่อรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันไว้ในปัจจัย

เดียวกัน และสามารถทำให้แต่ละปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กัน และจะสามารถใช้ปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่เป็นตัวแปรอิสระในเทคนิคดังกล่าวข้างต้น โดยที่ปัจจัยต่าง ๆ นั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้สามารถแก้ปัญหาของเงื่อนไขของเทคนิคดังกล่าวได้

3. ทำให้เป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในปัจจัยเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้

4. ทำให้อธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยได้ ตามความเหมาะสมของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในปัจจัยนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนได้

5. ทำให้สามารถตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างของตัวแปร มีลักษณะอย่างใดที่คาดไว้หรือไม่ โดยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ปรกรณ์ ประจันบาน (2553) กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบได้แก่

1. ทำให้ทราบเกี่ยวกับการรวบรวมกลุ่มตัวแปร กล่าวคือ ทำให้ทราบว่าโครงสร้างอะไรบ้างที่ช่วยให้อธิบายกลุ่มของตัวแปรที่มีมากมาย โดยใช้ความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้

2. สามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อจำกัดทางสถิติในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

3. ทำให้สามารถตรวจสอบทฤษฎีเกี่ยวกับจำนวนและธรรมชาติเชิงโครงสร้างองค์ประกอบว่า ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กำลังศึกษาอยู่หรือไม่ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงหรือไม่ อย่างไร

4. เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการสร้างมาตรวัดตัวแปรต่าง ๆ ได้

5. เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบข้อค้นพบที่ตนเองหรือคนอื่นค้นพบ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างใหม่จากประชากรกลุ่มเดิม หรืออาจใช้กลุ่มประชากรที่แตกต่างไปก็ได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

แนวทางเป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็น แนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการลอกเลียนแบบเป็นสิ่งที่เป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิด หรือเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาหาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนา ทั้งเอกสารในประเทศ และต่างประเทศ มานำเสนอด้วยข้อดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายของแนวทาง

ความหมายของคำว่า แนวทาง มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

Good (1973) กล่าวว่า แนวทาง หมายถึง วิธีการหรือรูปแบบที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Koontz และ O'Donnell (1976) อธิบายว่า แนวทางเป็นกรอบหรือทิศทางสำหรับการดำเนินงานและการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของแนวทางว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

Bank (2006) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคคลและชุมชนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน

Sachs (2015) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึงการออกแบบนโยบายและมาตรการที่ทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจพร้อมกับการรักษาสีงแวดล้อมและการรวมตัวทางสังคมอย่างยั่งยืน

จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ให้ความหมายของแนวทางว่า แนวทาง หมายถึง แนวปฏิบัติ กระบวนการ วิธีการ ที่ได้ศึกษา หรือพัฒนาขึ้น และใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษาเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง วิธีการ หลักการ รูปแบบการดำเนินงาน หรือกลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ในองค์ประกอบหลักที่สำคัญ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารจัดการทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.2 การประเมินแนวทาง

เกณฑ์การประเมินแนวทาง เป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมและประสิทธิภาพของแนวทางที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยทั่วไปนิยมประเมินในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

Stufflebeam (2003) กล่าวว่า การประเมินควรพิจารณาความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความถูกต้อง (Accuracy) และการใช้ประโยชน์ (Utility) เพื่อให้ผลการประเมินมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริง

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994) ได้กำหนดมาตรฐานการประเมินไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

Guskey (2000) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการประเมิน พิจารณาตรวจสอบข้อเสนอแนะทางไว้ว่า เกณฑ์ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ ดังนี้

1. ด้านความเป็นประโยชน์ (utility) โดยพิจารณาผลที่เกิดขึ้นต่อโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา นักเรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน
2. ด้านความเหมาะสม (propriety) โดยพิจารณาจากกระบวนการได้มาครอบคลุมองค์ประกอบ การใช้ถ้อยคำสำนวน การจัดกลุ่มหรือลำดับของเนื้อหา ความคุ้มค่าในการนำไปดำเนินการ ตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์
3. ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) โดยพิจารณาถึงความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติ การมีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ การจัดกลุ่มหรือลำดับของเนื้อหา ความคุ้มค่าในการนำไปดำเนินการ ตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์
4. ด้านความสอดคล้อง (congruity) โดยพิจารณาความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ บริบทของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมชน และความสอดคล้องภายในองค์ประกอบแต่ละด้าน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เกณฑ์การประเมินแนวทาง หมายถึง หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ใช้พิจารณาคุณภาพของแนวทางที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 รูปแบบการประเมินแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ

วาสนา ประवालพฤกษ์ (2544) ได้เสนอรูปแบบการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

2.3.3.1 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นทางการ

การประเมินแบบนี้ประกอบด้วยโครงสร้างคณะผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรที่ตั้งขึ้นมาเพื่อตรวจสอบ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่แนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีมาตรฐานการประเมินที่แน่นอน มีการกำหนดระยะเวลาหรือช่วงเวลาในการประเมินที่แน่นอน การตัดสินใจหรือการประเมินจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหลายคน และผลการประเมินจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

2.3.3.2 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญอย่างไม่เป็นทางการ

ระบบการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหลาย มีโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานโดยผู้ตรวจสอบหลายคน แต่บางครั้งก็ไม่ได้กำหนดมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน แต่จะมีแนวทางกว้าง ๆ ให้ปฏิบัติตาม หรือไม่กำหนดเวลาตรวจสอบที่แน่นอน ตัวอย่างของการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ อย่าง

ไม่เป็นทางการ เช่น การตัดสินใจเลื่อนตำแหน่ง การประเมินเช่นนี้โดยทั่วไปเป็นไปตาม โครงสร้าง และกระบวนการที่เป็นระบบ นำเสนอโดยผู้เชี่ยวชาญในอาชีพเดียวกันหลายคน และ การประเมินนี้จะมีผลต่อสถานภาพของผู้ถูกตรวจสอบแต่ละคน บางครั้งการกำหนดระยะเวลาที่ได้รับการกำหนดไว้ เช่น นโยบายของมหาวิทยาลัยต้องตรวจสอบทุก 5 ปี แก่บุคคลที่มีระดับต่ำกว่า ศาสตราจารย์ หรือ ผู้สอนในมหาวิทยาลัยในระดับต่าง ๆ การตรวจสอบอาจทำโดยให้ผู้ถูกตรวจสอบแจ้งความจำนงค์ว่า มีความพร้อมเมื่อใด คณะผู้ตรวจสอบอาจใช้มาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า หรือพัฒนาขึ้นโดย คณะกรรมการเป็นคราว ๆ ไป

ในบางกรณีการตรวจสอบเอกสารต้นฉบับที่จะลงในวารสารเชิงวิชาการ ต่าง ๆ โดย บุคคลในอาชีพเดียวกัน ก็เป็นตัวอย่างของการตรวจสอบแบบไม่เป็นทางการ บางทีบทความในวารสาร จะใช้ผู้ตรวจสอบหลายคน ตรวจสอบเนื้อหาในต้นฉบับตามความชำนาญในเรื่องนั้น หรือ บางครั้ง นำส่งกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้มาตรฐานและโครงสร้างการตรวจสอบจะเปลี่ยนไปตามการกำหนด ของบรรณาธิการมากกว่าที่จะกำหนดตายตัวลงไป และบางครั้งอาจใช้กรรมการเฉพาะกิจ ดังจะ อธิบายในรูปแบบต่อไป

2.3.3.3 การประเมินโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ

การประเมินโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ ไม่เหมือนกับการประเมิน 2 รูปแบบที่กล่าว มาแล้วในลักษณะของการประเมินโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ มักจะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ ไม่ใช่สภาวะปกติ เป็นการประเมินในกรณีพิเศษเป็นครั้งคราว หรือเป็นวาระพิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นใน วาระค้ำขัน เร่งด่วน เช่น การประเมินในสภาวะเหตุการณ์ไม่สงบ หรือเป็นเหตุการณ์ในแง่ดี เช่น การ ประเมินเพื่อยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ โดยทั่วไปการประเมินแบบนี้ ไม่มีโครงสร้างที่เป็นระบบใน การประเมินและไม่ใช้มาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และมักจะเป็นการประเมินครั้งเดียว ในทันที ด้วยข้อจำกัดของเวลาและข้อมูล หรืออาจเป็นกรณีพิเศษที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว โดยหน่วยงานที่มี หน้าที่เฉพาะอาจมอบหมายตรวจสอบให้ทีมประเมินเฉพาะกิจทำหน้าที่แทน ตัวอย่างของการประเมิน ในลักษณะนี้ เช่น คณะผู้ตรวจสอบของหน่วยงานต้นสังกัดหรือแหล่งทุน คณะผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

คณะผู้ตรวจสอบของหน่วยงานต้นสังกัดหรือแหล่งทุน คือหน่วยงานที่เป็นต้นสังกัดหรือ แหล่งทุนจะใช้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเสนอหรือแผนงานที่ถูกเสนอ เพื่อการตรวจสอบหรือขอทุน ผู้ตรวจสอบจะให้ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะในแต่ละแผนงาน และประชุมพบกันเพื่ออภิปรายแก้ไขความ แตกต่างในความคิดและความเข้าใจ แนวทาง และวิธีการตรวจสอบประกอบด้วย

1. ขั้นตอนการเตรียม มีกิจกรรมสำคัญ คือ การเลือกคณะผู้ตรวจสอบหรือประเมิน (คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ) การกำหนดโครงสร้างคณะผู้ตรวจสอบ การกำหนดโครงสร้าง รายละเอียดและเครื่องมือที่จะตรวจสอบ การเตรียมและฝึกผู้ตรวจสอบในการใช้เครื่องมือ

2. การดำเนินการตรวจสอบ มีกิจกรรมที่สำคัญคือ ผู้ตรวจสอบแต่ละคนดำเนินการประเมินอย่างอิสระ ประชุมคณะกรรมการเพื่อลงสรุปการประเมินโดยพยายามขจัดความลำเอียง หรืออคติ

3. สรุปผลการประเมิน โดยการประชุมร่วมกันระหว่างคณะผู้ประเมินและ ผู้ถูกประเมิน เพื่อการอภิปรายและลงสรุปร่วมกัน

คณะผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น คณะกรรมการแห่งชาติเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา สมาชิกของคณะนี้ได้รับการแต่งตั้งเนื่องจากมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสาขาที่จะประเมิน หน้าที่ที่ตรวจสอบสถานการณที่เป็นกรณีพิเศษ จัดทำเอกสารจากข้อสังเกตและให้ข้อเสนอแนะ ความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสำคัญต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล ในระดับท้องถิ่นที่ใช้คณะกรรมการเฉพาะกิจในการประเมิน สมาชิกในคณะต้องมีความเชี่ยวชาญไม่น้อยกว่าผู้เชี่ยวชาญระดับประเทศ ไม่ว่าผู้ประเมินจะมีชื่อเสียงระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ คำแนะนำของทีมนักประเมิน เฉพาะกิจหรือคณะผู้ทรงคุณวุฒิ จะมีผลกระทบมากมายหรือไม่ได้รับความสนใจในการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับองค์กรในสังคมที่จะติดตามผลคำแนะนำของคณะผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นเพียง รายงานตามระเบียบเท่านั้น

2.3.3.4 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจรายบุคคล

เอตทัคคะในสาขาเฉพาะต่าง ๆ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในสาขาวิชานั้น ว่าสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี การจ้างที่ปรึกษาเป็นรายบุคคลเพื่อตรวจสอบและประเมินโครงการทางการศึกษา ตลอดจนกิจกรรมเป็นเรื่องปกติสามัญที่ใช้เพื่อประกันคุณภาพหรือให้การยอมรับ (Accreditation) ในกิจกรรมที่ปฏิบัติ การตรวจสอบโดย ผู้เชี่ยวชาญเป็นกระบวนการสำคัญในการประเมินตำรา สื่อการสอน หรือแบบฝึกหัดแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ซึ่งวัสดุทางการศึกษาเหล่านี้สามารถส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบได้โดยไม่จำเป็นต้องถูกประเมินโดยตรงแบบตัวต่อตัวกับผู้สร้างผลงาน ณ จุดปฏิบัติการ

การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจรายบุคคลนั้น เป็นการประเมินที่เจ้าของผลงานหรือเจ้าของโครงการได้แสดงความจำนงให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินผลงานของตนเอง โดยมีจุดประสงค์เฉพาะอย่างที่ต้องการ เช่น เพื่อให้คำแนะนำ แก้ไขหรือเพื่อแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจ เป็นการประกันคุณภาพหรือการรับรองคุณภาพของงานนั้น ๆ โดยใช้คุณวุฒิและประสบการณ์ของผู้ประเมินเป็นหลักประกัน

2.3.3.5 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญอย่างอิสระ (การวิพากษ์)

การประเมินในรูปแบบที่ 5 นี้จะมีความคล้ายคลึงกับรูปแบบที่ 4 กล่าวคือ ใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ เสนอความคิดเห็นเป็นรายบุคคลเพียงแต่ว่ารูปแบบนี้ผู้เชี่ยวชาญอาจเสนอตัวเองเข้าไปประเมินอย่างเปิดเผยในลักษณะของการวิพากษ์วิจารณ์ (Review) ผลการประเมินมักจะ

พิมพ์เผยแพร่ในที่สาธารณะทั่วไป เช่น ตามวารสารทางวิชาการต่าง ๆ หรือการนำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการ

การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและการวิจารณ์ทางการศึกษานั้น บทบาทของผู้ประเมินหรือผู้วิจารณ์คล้ายคลึงกับนักวิจารณ์ภาพยนตร์ ศิลปะและหนังสือที่เป็นตัวอย่างของการใช้ความรู้ความชำนาญโดยตรง แสดงความคิดเห็นซึ่งอาจจะสอดคล้องกับสายตาของคนส่วนมาก หรือ ขัดแย้งกับความคิดเห็นของคนบางกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นความผิดพลาดหรือความบกพร่องของการประเมิน การประเมินอาจเป็นการเสนอความคิดเห็นแบบตรงไปตรงมา เช่น นักวิจารณ์ละครอาจประเมินละครโดยสรุปเพียงว่า ละครนี้มีความผิดพลาดเพียงประการเดียวคือการเปิด màn เล่นละครเรื่องนี้ แต่ทางการศึกษาการประเมินเพียงเท่านั้นจะไม่มีประโยชน์ เพราะไม่ได้เสนอแนะว่าควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร นักวิจารณ์ทางการศึกษามีลักษณะเช่นเดียวกับนักวิจารณ์ศิลปะ คือ การนำเอาความชำนาญไปใช้ประเมินคุณภาพทางการศึกษา โดยเน้นคุณลักษณะที่สำคัญมีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์และไม่เป็นวิทยาศาสตร์ การประเมินวิธีนี้ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้เชี่ยวชาญและการแสดงความคิดเห็น ซึ่งภาวะความเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นศิลปะของการประเมินที่ไม่จำเป็นต้องเป็นความชอบหรือความเห็นด้วยไม่เห็นด้วย ของสิ่งที่ประเมิน แต่จะต้องมีหลักการในการเสนอความสัมพันธ์และคุณภาพของสิ่งที่ประเมิน ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาจะต้องระมัดระวังในความซับซ้อนในระบบการศึกษาและความเข้าใจในหลักการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้สะสมมาเปรียบกับการทดสอบไวน์ของนักชิมไวน์ที่ต้องใช้ประสบการณ์ส่วนบุคคลที่สั่งสมมาชั่วชีวิตของผู้ประเมินนั้น จึงจะสามารถบอกความแตกต่างว่าสิ่งใดสำคัญสำหรับไวน์ การใช้เทคนิควิธีทำให้สังเกตเห็นคุณภาพ เช่น น้ำไวน์ สี กลิ่น รส และความจำเกี่ยวกับรสชาติของไวน์ประเภทต่าง ๆ เพื่อตัดสินคุณภาพของไวน์ของนักวิจารณ์ ทำให้เขาสามารถแยกแยะคุณภาพไวน์ที่นักดื่มทั่ว ๆ ไปไม่สามารถทำได้ ดังนั้นคุณภาพของการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจรายบุคคลนี้ จึงขึ้นอยู่กับคุณวุฒิและประสบการณ์ของผู้ประเมินโดยตรง

การประเมินทางการศึกษาในลักษณะการวิจารณ์โดยผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษานั้น ตัวผู้ประเมินคือเครื่องมือ คือผู้วิเคราะห์ คือผู้ตัดสินใจ ทั้งหมดนี้เกิดขึ้นภายในจิตใจ ความคิดของผู้ประเมิน เปรียบได้กับกระบวนการประเมินของนักวิจารณ์ทางศิลปะหรือนักชิมไวน์ ประสบการณ์และการฝึกฝนของผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ คือหนังสือรับรองผลการประเมิน เป็นสิ่งชี้ขาด คุณภาพของการประเมิน การวิจารณ์หนังสือ ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันในแนวคิดของแต่ละบุคคล แต่ก็มีควมคล้ายกันพอที่จะนับเป็นแนวการประเมินหรือการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญที่เชื่อถือได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินแนวทาง ผู้วิจัยอาศัยเกณฑ์การประเมินแนวทางตามแนวความคิดของ Guskey (2000) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการประเมินพิจารณาตรวจสอบข้อเสนอแนวทางไว้ว่า เกณฑ์ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความสอดคล้อง

(Congruity) และใช้การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ รูปแบบการประเมินโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประเมิน 2 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้

2.4 หนังสือ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

2.4.1 หนังสือ บทความที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

BERNARD MARR, (2022) ได้เขียนหนังสือชื่อ FUTURE SKILLS กล่าวว่า เทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงโลกของเรา ทำให้ในอนาคตหลายคนอาจไม่มีงานทำ ดังนั้นเราต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การสำรวจเชิงลึกของแต่ละทักษะเป็นข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจสำหรับการเรียนรู้ในอนาคต และทำให้เกิดการวางแผนงานเพื่อการพัฒนาองค์กรสำหรับการทำงานในอนาคต เพราะเทคโนโลยีจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เราต้องใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพ แล้วเราจะต้องคลื่อนแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างสง่างามจะเป็นผู้ที่มีการผสมผสานที่เหมาะสมของทักษะที่จำเป็นในอนาคต

International Labour Office, (2018) ซึ่งเป็นองค์องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ได้เสนอบทความวิจัยชื่อ The Future of Work: A Literature Review กล่าวว่า อนาคตของการทำงานมีแนวโน้มที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ภายในศตวรรษหน้า งานวิจัยนี้ไม่เพียงแต่นำถึงแนวโน้มของตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเท่านั้น แต่ยังกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังของอนาคตของการทำงานด้วย การปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง ตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางภูมิรัฐศาสตร์และประชากรที่อาจมีความสำคัญ และยาวนานยิ่งขึ้น และมีอิทธิพลต่อโลกแห่งการทำงาน

กรณัฐสกุลกฤติ, ชญาพิมพ์ อุสาโห และ พงษ์ธิ ศิริบรรณพิทักษ์, (2563) ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามแนวคิดทักษะการทำงานในอนาคต กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และทักษะการทำงานในอนาคต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือตารางการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง 27 รายการ และแบบประเมินกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องนวัตกรรมการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามแนวคิดทักษะการทำงานในอนาคต ซึ่งทำการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า (1) กรอบแนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม กรอบแนวคิดทักษะการทำงานในอนาคต

ประกอบด้วย ทักษะหลัก 4 กลุ่ม มีองค์ประกอบทักษะรวม 18 ทักษะ ได้แก่ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะด้านคน ทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน

จินดา สรรพสิทธิ, พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และเพ็ญวรา ชูประวัติ, (2564) ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต กล่าวว่า การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามการบริหารวิชาการ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามทักษะภาวะผู้นำในอนาคต พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล เมื่อจำแนกตามทักษะภาวะผู้นำในอนาคต พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ และทักษะการสร้างนวัตกรรมบนพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรม 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคตจำแนกตามการบริหารวิชาการ พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาการวัดและประเมินผล

ยุทธชัย ดำรงมณี, พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, (2565) ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามแนวคิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต กล่าวว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร ในประเทศไทยตามแนวคิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารโรงเรียนมี 2 ชุด องค์ประกอบที่ 1 คือการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผลการจัดการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 2 การบริหารกิจการนักเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 20 ตัวบ่งชี้

จิตทิพย์ ณ สงขลา และศิริเดช สุชีวะ, (2566) ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง กรอบทักษะแห่งอนาคตของประชากรไทยทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน กล่าวว่า ประเทศไทยพบกับความ

เปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับสังคมโลก ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนลักษณะการดำรงชีวิตของทุกคน และทำให้ขาดทักษะในการดำรงชีวิตและทำงาน การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็นสำหรับประชากรไทยทุกช่วงวัย ได้แก่ 1) วัยเด็กตอนต้นและเยาวชน 2) วัยเตรียมเข้าสู่การทำงาน 3) วัยทำงาน และ 4) ผู้ใหญ่สูงวัย แหล่งข้อมูล คือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็นของประชากรไทยทุกช่วงวัย ได้แก่ 1) บทความวิจัยและบทความวิชาการภาษาอังกฤษที่อยู่ในฐานข้อมูล SCOPUS และ Google Scholar ที่ตีพิมพ์ระหว่างปี ค.ศ. 2011 และ ค.ศ. 2022 และ 2) รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทักษะใหม่ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ของภาคเอกชนที่ได้รับความนิยมในประเทศไทย ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็นของประชากรไทยจำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็นสำหรับประชากรไทยทุกช่วงวัยมีจำนวน 79 ทักษะ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้นำแห่งอนาคต 2) การมีผลิตภาพระดับสูง 3) ภาวะผู้นำและการสื่อสาร 4) สถานะการรู้จักตน อารมณ์ และสังคม 5) การดำรงตนและสุขภาพ และ 6) ทักษะเกี่ยวกับความยั่งยืน กรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็นสำหรับประชากรไทยทุกช่วงวัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของประชากรไทยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และสร้างความได้เปรียบในการจ้างงาน

Nguon Siek, (2021) ได้เสนอบทความวิชาการเรื่อง Academic and Student Affairs Collaboration for Enhancing Students' Future Work Skills in Cambodian Higher Education กล่าวว่า ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน การศึกษาระดับอุดมศึกษาของกัมพูชา สถาบันส่วนใหญ่เน้นเรื่องวิชาการ และละเลยกิจการนักศึกษา ทำให้ขาดการร่วมมือ ทักษะที่ไม่ตรงกันเป็นความท้าทายอย่างมากสำหรับชาวกัมพูชาการศึกษาระดับอุดมศึกษากำหนดให้นักเรียนมีทักษะการทำงานในอนาคต เพื่อแข่งขันในตลาดแรงงาน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอความร่วมมือทางวิชาการและกิจการนักศึกษา กรอบการทำงานที่ช่วยเพิ่มทักษะการทำงานในอนาคตของนักเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผลลัพธ์การทำงานร่วมกัน การดำเนินการ และการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

พัสกร อุณากศ, (2022) ได้เสนอบทความทางวิชาการเรื่อง ทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills) มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้นำแห่งอนาคต ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ แนวทางการเพิ่มทักษะของผู้นาย่อมมีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นายแต่ละบุคคล การพัฒนาองค์กรจะเป็นไปตามกลไกและกระบวนการบริหารได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ “ผู้นำ”(Leader) เมื่อผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา

องค์กร และเป็นมันสมองในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในองค์กร ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาองค์กรเพียงแค่นี้ คงไม่เพียงพอต่อการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำควรต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ดังต่อไปนี้ คุณสมบัติของผู้นำ ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ โดยเพิ่มทักษะการเป็นผู้นำที่ดี และทักษะผู้นำแห่งอนาคต ที่จะเป็นตัวชี้วัด ความเชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อฟัง และให้ความร่วมมืออย่างแท้จริงของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำแห่งอนาคตไปสู่การบริหารการพัฒนาองค์กร ต่อไป

กล้านรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, (2022) ได้เสนอ บทความวิชาการเรื่อง ทักษะที่จำเป็นของคนทำงานภาครัฐในโลกอนาคต กล่าวว่า บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ และพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร บทความวิจัย บทความวิชาการ และหนังสือที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การทำงานร่วมกันในหน่วยงานภาครัฐย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะพบเจอคนทำงานในหลายช่วงวัย ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างวัย (Generation) ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่อาจจะไม่เข้าใจกันหรือนำไปสู่ปัญหาด้านมา เนื่องจากด้วยช่วงวัยที่แตกต่างกันนั้น ย่อมจะต้องมีอิทธิพลของพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ ความรู้ความสามารถ ค่านิยม วิธีการทำงาน และการบริหารจัดการที่ต่างกันไป ทำให้อาจส่งผลในแง่ลบของคนทำงานหลายช่วงวัยที่ต้องปรับตัวกับพลวัตรใหม่ ตลอดจนอาศัยทักษะอันหลากหลาย แต่ในบางช่วงวัยไม่สามารถปรับตัวและรับมือต่อการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที่ได้ บทความวิชาการนี้จึงนำเสนอทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัวของคนทำงานภาครัฐในโลกอนาคต เพื่อให้คนทำงานพิจารณาตนเองและปรับเปลี่ยนกลวิธีที่จำเป็น พร้อมทั้งเห็นคุณค่าของความเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติของมนุษย์ที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง องค์กร และประเทศชาติต่อไป

TJBS, (2023, Vol. 18, Issue 1, 1-16) ได้เสนอบทความทางวิชาการเรื่อง The Journal of Behavioral Science กล่าวว่า ทักษะในอนาคตของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกพิเศษ เขตพัฒนาประเทศไทย ทักษะในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ต้องการแข่งขันโลกอุตสาหกรรม ในทางกลับกันการศึกษาแบบเดิม ๆ สถาบันมักขาดการสอนทักษะเหล่านี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนาแบบจำลองของทักษะในอนาคตและทดสอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อกำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาทักษะ วิธีการผสมตามลำดับที่อธิบายได้ การศึกษาดำเนินการในสองขั้นตอน มีการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ระบุว่า ทักษะที่สำคัญที่สุดในทักษะในอนาคตของนักเรียนระดับอุดมศึกษา สำหรับองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ คือ ความยืดหยุ่น ทักษะการปรับตัว และทักษะความรับผิดชอบ

สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง, กันต์ฐมนิญา นฤโฆษกิตติกริทธิ และเสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร, (2023) ได้เสนอบทความทางวิชาการเรื่อง ทักษะอนาคต (Future Skills) ที่จำเป็นสำหรับผู้นำกล่าวว่า ทักษะอนาคต เป็นกรอบความเชี่ยวชาญ และความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการ ให้เกิดคุณภาพ มีอิทธิพลและบทบาทสำคัญต่อองค์กรในอนาคต เป็นทักษะที่มีความโดดเด่น ทำให้ผู้ นำสามารถเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ทักษะอนาคตที่จำเป็นสำหรับผู้นำ มีทั้งทักษะที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ทำแทนได้ ได้แก่ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การคำนวณ การวิเคราะห์เรื่องที่ซับซ้อน และทักษะที่ AI ทำแทนไม่ได้ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม มนุษยสัมพันธ์ การปรับตัว และยืดหยุ่น

2.4.2 งานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ

2.4.2.1 งานวิจัยในประเทศ

จินดา สรรพเสริฐ, (2563) ได้ศึกษาการพัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาและทักษะภาวะผู้นำในอนาคต 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต และ 3) พัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 388 แห่ง และ โรงเรียนต้นแบบการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ จำนวน 3 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ (3) การพัฒนาการวัดและประเมินผล กรอบแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต ประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีทักษะต่อไปนี้ (1) ทักษะการสร้างความมั่นใจในตนเอง (2) ทักษะการปรับตัว (3) ทักษะการสร้างความไว้วางใจ (4) ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (5) ทักษะการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (6) ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ (7) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (8) ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (9) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และ (10) ทักษะการสร้างนวัตกรรมบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม 2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง (PNI modified = 0.108) ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า การบริหารงานวิชาการ

ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาการวัดและประเมินผล (PNI modified = 0.127) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (PNI modified = 0.117) และด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (PNI modified = 0.085) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทักษะภาวะผู้นำในอนาคต พบว่า ทักษะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (PNI modified = 0.140) รองลงมา คือ ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PNI modified = 0.137) และทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (PNI modified = 0.116) ตามลำดับ 3) นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต ที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารวิชาการที่มีความยืดหยุ่นในการสร้างทักษะภาวะผู้นำในอนาคตเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย 3 นวัตกรรมย่อย ได้แก่ (1) นวัตกรรมหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในอนาคตเฉพาะบุคคล (2) นวัตกรรมกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในอนาคตเฉพาะบุคคล และ (3) นวัตกรรมการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในอนาคตเฉพาะบุคคล ซึ่งนวัตกรรมนี้เน้นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ชุดิเดช มั่นคงธรรม และชลิตา ตรียานิช, (2566) ได้ศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ 2) ศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทฯ ที่ปฏิบัติงานในบริษัททั้งหมด 4 แห่ง จำนวน 361 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะทางสติปัญญา (X1) และตัวทักษะเชิงความรู้ (X4) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ทักษะทางอารมณ์และสังคม (X2) และทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ (X3) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศักดิ์พันธุ์ ต้นวิมลรัตน์, (2564) ได้ศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดเทศบาล ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบอนาคตภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเพื่อรองรับการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต แบบ EDFR เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า อนาคตภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเพื่อรองรับการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มี 12 ด้าน 85 ตัวแปร คือ 1) ด้านปัจจัยสนับสนุน มุ่งเน้นให้มีการ บูรณาการร่วมกันในระดับนโยบายตั้งแต่การวางแผน การจัดทำฐานข้อมูลทางการศึกษาตลอดจนการผลักดันให้มีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงความก้าวหน้าของเด็กสู่ความก้าวหน้าของครู 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เน้นการพัฒนาหลักสูตรให้มีการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่น 3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้มีความทันสมัยใช้ระบบมัลติมีเดียที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน 4) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ท้องถิ่นสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยหลากหลาย 5) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการผลิตสื่อที่ทันสมัยได้มาตรฐานสร้างภูมิคุ้มกันในการใช้สื่อในรูปแบบต่าง ๆ และสร้างความเข้าใจในกลุ่มผู้ปกครองช่วยควบคุมดูแลการใช้ตั้งแต่แรกเกิด 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยของนักวิชาการทุกภาคส่วนกับผู้เชี่ยวชาญในบริบทของท้องถิ่น 7) ด้านการแนะแนวและการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้เรียน เน้นการใช้ฐานข้อมูลที่มากพอและเป็นจริงเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบตัวเองสามารถออกแบบการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม 8) ด้านการวัดประเมินผล เน้นการเปิดกว้างให้ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนผลการเรียนจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆได้ทั้งในและนอกระบบ 9) ด้านการนิเทศการศึกษา พัฒนาให้เป็นรูปแบบเครือข่ายออนไลน์สำคัญที่สุดคือการนิเทศตนเองได้ 10) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เน้นการประกันจากตัวครูภายใต้ระบบวงจรคุณภาพ 11) ด้านการประสานเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ มุ่งหวังให้ทุกภาคส่วนให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และ 12) ด้านผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะรอบด้านเพื่อการอยู่รอดในโลกศตวรรษที่ 21

ฤทัย อะโน (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 344 ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นราย

ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล และด้านทักษะการสื่อสาร นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและ ความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลา และด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง จากการทดสอบ พบว่า 1) ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ 3) ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และด้านทักษะการสื่อสาร ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา และ 4) ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และด้านทักษะการสื่อสาร ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

เจษฎา พลายชุมพล ประพันธ์ศักดิ์ ดวงสุวรรณ และพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ (2566) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่อบุคลากรของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะ เพื่อบุคลากรของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงงานผลิตอาหารจากพืช โรงงานน้ำตาล โรงสีข้าว และโรงงานแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 86 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานสำนักงาน พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานซ่อมบำรุง และพนักงานคลังสินค้า จำนวน 476 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.85-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.978

และแบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI modified) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ($M = 3.68$, $S.D. = 0.64$) สถานประกอบกิจการที่มีค่าเฉลี่ยสภาพสูงสุด คือ โรงงานน้ำตาล ($M = 3.95$, $S.D. = 0.65$) ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสภาพสูงสุด คือ ความฉลาดทางสังคม ($M = 3.89$, $S.D. = 0.73$) 2) ความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $S.D. = 0.81$) สถานประกอบกิจการที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด คือ โรงงานอาหารสัตว์ ($M = 3.58$, $S.D. = 0.58$) ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด คือ ความฉลาดทางสังคม ($M = 4.11$, $S.D. = 0.90$) และ 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงาน นอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี (PNI modified = 0.10) สถานประกอบกิจการที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ โรงงานอาหารสัตว์ (PNI modified = 0.47) ทักษะที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ น้ำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน (PNI modified = 0.14) และ 3) ผลการสนทนากลุ่มแนวทางพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงาน นอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ทักษะเพื่ออนาคตมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ โดยให้ความสำคัญกับทักษะคิดแบบมีเหตุผลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

รตนา ปฏิสันธิเจริญ (2562) ได้ศึกษา การเสริมสร้างทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบกิจกรรมเสริมทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมเสริมทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบัน อุดมศึกษาในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 424 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานแห่งอนาคต 2 ฉบับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.988 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับสภาพความคาดหวังเท่ากับ 0.994 และ 3) แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมเสริมทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ผลการประเมินความ

ต้องการจำเป็นของทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัวมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI = 0.2020) รองลงมาด้านความเข้าใจในสื่อใหม่ (PNI = 0.2000) ด้านความฉลาดทางสังคม (PNI = 0.1984) ด้านการทำความเข้าใจข้อมูลเชิงลึก (PNI = 0.1980) ด้านความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ (PNI = 0.1955) ด้านความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (PNI = 0.1886) และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (PNI Modified = 0.1879) 2) กิจกรรมเสริมทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีจำนวน 7 กิจกรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าทุกกิจกรรมมีความสอดคล้อง และ 3) ประสิทธิภาพของกิจกรรมเสริมทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ พบว่า นิสิตนักศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยทักษะการทำงานแห่งอนาคตหลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนพฤติกรรมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับยอดเยี่ยม (4.73) และมีความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก (4.11) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.51)

2.4.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kakada Boun, Pattrawadee Makmee, Peera Wongupparaj (2024) ได้ศึกษาการพัฒนาเกณฑ์การประเมินทักษะในอนาคตสำหรับนักศึกษาปริญญาตรีในกัมพูชา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) วิเคราะห์และตรวจสอบแบบจำลองทักษะในอนาคตโดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันหลายระดับ (MCFA) และ 2) พัฒนาเกณฑ์การประเมินทักษะในอนาคตสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีของกัมพูชา การออกแบบและวิธีการคือ การออกแบบเชิงลำดับเชิงอธิบายหลายระดับแบบผสมวิธีถูกนำมาใช้ในสองระยะ โดยรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากนักศึกษากัมพูชา 400 คนจาก 50 สาขาวิชาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ข้อมูลเชิงคุณภาพรวบรวมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับ MCFA สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลลัพธ์คือ MCFA เปิดเผยมองค์ประกอบหลักสามประการของทักษะในอนาคต ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะข้อมูล สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ทั้งในระดับนักศึกษาและสาขาวิชา ทักษะชีวิตและอาชีพกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษานี้ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ 86 ตัว และเกณฑ์การประเมิน 102 รายการในองค์ประกอบหลัก 3 ส่วนโดยอิงจากข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ บทสรุปและนัยสำคัญคือ ผลลัพธ์ของการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร วิธีการสอน และการประเมินทักษะในอนาคตสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ช่วยให้พวกเขาเตรียมพร้อมสำหรับอาชีพในอนาคตได้ดี

Serban Toader (2024) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้นำและผู้บริหารที่มีประสบการณ์จำนวน 17 คน จากองค์กรขนาดใหญ่และผู้ประกอบการ พบว่า “ผู้นำแห่งอนาคต” ควรประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1. การรับมือกับความไม่แน่นอน 2. การสร้างเครือข่ายและชุมชน 3. การคิดเชิงกลยุทธ์แบบ Agile 4. ความใส่ใจด้านความยั่งยืน 5.การรักษาความเป็นมนุษย์ในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ผู้นำควรมีความจริงใจ ความกล้าหาญ ความสามารถทางวิชาชีพ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารทีมและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

Arno Onnen (2024) ได้ศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในยุค Digital Transformation และ Artificial Intelligence (AI) โดยใช้การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) เพื่อวิเคราะห์ทักษะที่องค์กรยุคใหม่ต้องการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีทั้งทักษะด้านดิจิทัล ความเข้าใจเกี่ยวกับ AI ความสามารถในการบริหาร การเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงกลยุทธ์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้วิจัยได้พัฒนา “โมเดลสมรรถนะ” ที่รวบรวมทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในอนาคต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและทรัพยากรมนุษย์ในยุค AI

Samantha Spanos และคณะ (2024) งานวิจัยนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเชิงขอบเขต (Scoping Review) เพื่อศึกษาบทบาทและสมรรถนะของผู้นำในอนาคตภายใต้ระบบสุขภาพที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สังคมผู้สูงอายุ และปัญหาความเหลื่อมล้ำของบุคลากร ผู้วิจัยวิเคราะห์เอกสารวิชาการจำนวน 39 เรื่อง และพบว่าทักษะสำคัญของผู้นำแห่งอนาคตแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างนวัตกรรมและการปรับตัว 2. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 3. การพัฒนาตนเองและการตระหนักรู้ในตนเอง 4. การให้ความสำคัญกับชุมชนและผู้รับบริการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้นำยุคใหม่ควรมีความยืดหยุ่น สามารถสร้างความร่วมมือ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงผสม (Mixed method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ กำหนดองค์ประกอบของ ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของ ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยมีรายละเอียดแต่ละระยะดังนี้

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่ง อนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในระยะนี้ได้ดำเนินการโดยการศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นทำการวิเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้ว นำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Study)

1) ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจาก ตำรา เอกสารวิชาการ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัว บ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) ดำเนินการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) จัดทำร่างองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางการสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาที่จะ สัมภาษณ์เกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในขั้นตอนที่ 2

3.1.2 ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการประเมินความ เหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างโมเดลการวัดและประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและปรับปรุง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของร่างโมเดลการวัด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และแบบประเมินความ เหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording) หลังจากนั้น นำแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยัน องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) ในระยะที่ 1

3.1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ โดยคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์สำหรับการ วิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยกลุ่ม นักวิชาการ (Scholars) และกลุ่มนักปฏิบัติการ (Practitioners) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักการบริหารการศึกษา หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิเคราะห์แนวโน้มการบริหารการศึกษาในอนาคต เป็น ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน

2) นักปฏิบัติการ ได้แก่

(1) ผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 1 ปี
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
จำนวน 3 คน

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 1 ปี
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
จำนวน 3 คน

3.1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) คือ การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Semi Structured Interview or Formal Interview) ที่สร้างขึ้น โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)
- 2) ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills)
- 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)
- 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)
- 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)
- 6) ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

และฉบับที่ 2 เป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด) โดยใช้ในการประเมินความเหมาะสม และข้อเสนอแนะการคัดเลือกและปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบและตัวบ่งชี้

3.1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินความเหมาะสม

1) ดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอสัมภาษณ์และขออนุญาตเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

2) นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยอย่างเป็นทางการ และไปสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมาย การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์เกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

3) ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้า การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 60 นาที และจะขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์ และบันทึกเทปการสัมภาษณ์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป

4) ดำเนินการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากแบบประเมินความเหมาะสม โดยมีเกณฑ์การพิจารณาผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม คือ ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ต้องมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2541: 95) และนำข้อมูลที่ได้นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 2 ต่อไป

3.1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content synthesis) ปรับภาษาให้เหมาะสม และนำผลที่ได้มาจัดเป็นองค์ประกอบ และพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา

2) การวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเกณฑ์การพิจารณา แต่ละตัวชี้วัดต้องมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 จึงจะใช้ได้

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.2 ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระยะที่ 2 นี้ เป็นการนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และการ

สัมภาษณ์ในระยะที่ 1 มาเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,866 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 933 คน และครูผู้สอน จำนวน 933 คน จาก 17 เขตพื้นที่ และ 933 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

3.2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2567 ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับสถิติแต่ละประเภท ซึ่งนักวิจัยและนักสถิติหลายท่านได้ให้แนวทางสำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Tabachnick and Fidell (2001, p 588) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 300 หน่วย เป็นอย่างน้อย ส่วน Comrey & Lee (1992 Cited in Tabachnick and Fidell) เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ 5 ระดับ คือ จำนวน 500 คนถือว่าดีมาก (Very good) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Sampling)

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Sampling) โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากร โดยแบ่งตามพื้นที่ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย 12 จังหวัด ได้แก่ อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย บึงกาฬ มุกดาหาร สกลนคร นครพนม กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด กลุ่มที่ 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ ชัยภูมิ ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ อุบลราชธานี บุรีรัมย์ สุรินทร์ นครราชสีมา

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร คือมีจังหวัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นหน่วยการสุ่ม จากจำนวนทั้งหมด 20 แห่ง ได้ทำการสุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ อุดรธานี หนองบัวลำภู เลย สกลนคร ขอนแก่น มหาสารคาม ชัยภูมิ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี สุรินทร์ นครราชสีมา

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากขนาดของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยจะทำการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ให้กระจายไปตามจังหวัดต่างๆ ตามสัดส่วน โดยการจับสลากผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อจังหวัดในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		กลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (โรงเรียน)/ขนาดโรงเรียน					กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (โรงเรียน)/ขนาดโรงเรียน				
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่ พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่ พิเศษ	รวม
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	อุดรธานี	40	12	5	6	63	17	5	2	3	27
	หนองบัวลำ ภู	11	6	1	2	20	5	3	0	1	9
	เลย	17	11	1	2	31	7	4	0	1	12
	สกลนคร	18	15	7	5	45	7	6	3	2	18
	ขอนแก่น	57	14	5	8	84	24	6	2	3	35
	มหาสารคา ม	23	3	4	5	35	10	1	2	2	15
	ชัยภูมิ	19	12	1	5	37	8	5	0	2	15
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง	ศรีสะเกษ	35	13	3	5	56	15	5	2	2	24
	ยโสธร	18	6	2	2	28	7	3	1	1	12
	อุบลราชธา นี	40	12	5	6	63	17	5	2	3	27
	สุรินทร์	58	16	7	4	85	24	7	3	1	35
	นครราชสีมา า	17	16	8	9	50	7	7	3	4	21
รวม		353	136	49	59	597	148	57	20	25	250

3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท ได้ทั้งหมด 6 ตัวแปร คือ

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) มีจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) ผู้นำจากภายใน (Leaders from within) (2) ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership) (3) ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model)

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) มีจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking) (2) ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy) (3) การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making) (4) เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives)

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills) มีจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี (Expertise in technology) (2) รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology) (3) มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding)

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) มีจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (Master Communicator) (2) ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (The Art of Negotiation) (3) การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (Collaborative communication and collaboration)

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) มีจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Ability to Collaborate in a Virtual Environment) (2) การเพิ่มศักยภาพให้กับทีมงานมีประสิทธิภาพ (Empowering teams to work efficiently) (3) การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships)

องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills) มีจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence) (2) ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (Multicultural competence) (3) การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change)

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกในระยะที่ 1 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามซึ่งลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเติมข้อความตามความเป็นจริง ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย คือ

ระดับ 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.2.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการดังนี้

3.2.4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ความความถูกต้องเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบร้อยและนำเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.4.2 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence / IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC = .50

ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด(ธีระวุฒิ เอกะกุล, 2549 ; สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2549 ; สุวิมล ติรภานันท์, 2546, หน้า 140) โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คนดังนี้

1) อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิเคราะห์แนวโน้มการบริหารการศึกษา ในอนาคต มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา หรือผู้ที่มีความรู้และมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี ประสบผลความสำเร็จเป็นที่ยอมรับหรือที่ได้รับความรางวัลระดับภาค และระดับประเทศ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

จากนั้นนำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แต่ละข้อในแต่ละตัวแปรมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) นำรูปแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสมคือมีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

3.2.4.3 การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminates) ของแต่ละตัวแปร ในที่นี้ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของตัวบ่งชี้ที่ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกข้อที่มีคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่า Corrected item-total correlation: CITC โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (r) ซึ่งการหาค่าอำนาจจำแนก ควรมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ, 2546)

3.2.4.4 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกข้อที่มีคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 (ดังปรากฏภาคผนวก ง หน้า 437)

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.5.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยวิชาการศึกษาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ทำการวิจัยตามลำดับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในการตอบแบบสอบถามต่อไป

3.2.5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผ่านทางต้นสังกัด พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 4 สัปดาห์หรือเร็วที่สุดเท่าที่ผู้ตอบจะให้ความกรุณาได้ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ซึ่งได้พิมพ์ติดไว้ที่ซองเอกสารแบบสอบถาม หรือตอบแบบสอบถามผ่านออนไลน์ผ่านคิวอาร์โค้ด เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 550 ฉบับ และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 454 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.55

3.2.5.3 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมา โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น เมื่อเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

3.2.6.1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน ค่าความโด่ง ค่าความเบ้ และระดับของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ซึ่งแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.2.5.2 การวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่ โดยตรวจสอบค่าสถิติดังนี้

1) ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อทดสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ ซึ่งค่าที่ได้ต้องมีนัยสำคัญแสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์

2) ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต่าง ๆ ของข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากพอเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งค่าที่ได้ต้องมีค่าสูงเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กัน ซึ่ง Hai, et al (2010) กำหนดว่าค่าที่ได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.60 และได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ค่าน้อยกว่า 0.50	แสดงว่า ไม่เหมาะสมหรือไม่ยอมรับ
ค่า 0.50 - 0.59	แสดงว่า มีความเหมาะสมเล็กน้อย
ค่า 0.60 - 0.69	แสดงว่า มีความเหมาะสมผ่านเกณฑ์
ค่า 0.70 - 0.79	แสดงว่า มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป	แสดงว่า มีความเหมาะสมดีมาก

3.2.5.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการพิจารณาค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Goodness of Fit Index) โดยค่าสถิติไค-สแควร์ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่า $p\text{-value} > .05$ ซึ่งจะแสดงว่ามีความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐาน การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม ลิสเรล LISREL 8.80 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) คำนวณค่าสถิติที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates: ML)

2) คำนวณค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องในโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker and Lomax, 2010; Stevens, 2002) ดังนี้

(1) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square statistics) ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลลิสเรลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(2) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ค่าดัชนีเข้าใกล้ 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(3) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับค่าแล้ว (Adjust Goodness off Index: AGF) ค่าดัชนีเข้าใกล้ 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(4) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) ค่าดัชนีควรน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(5) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ Root mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่าดัชนีควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือน้อยกว่าช่วง 0.05 - 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(6) ค่าดัชนีวิกฤตของขนาดตัวอย่าง (Critical N: CN) เป็นการตัดสินใจความเหมาะสมของขนาดตัวอย่าง ค่าเกณฑ์การพิจารณาต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 200

3.3 ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยระยะนี้ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2 มาจัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินแนวทางทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview)

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) เพื่อยกร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

1) ศึกษาธิการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2 คน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี

2) นักวิชาการ จำนวน 1 คน ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมี วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระยะที่ 3 เป็นแบบบันทึกประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้างในองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1.3.1 นำผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ในระยะที่ 2 มากำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.3 นำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

1.3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นร่างฉบับสมบูรณ์

1.3.5 นำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ (Expert Interview) จำนวน 7 ท่าน เพื่อพิจารณาร่างแนวทางและเสนอแนะตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3.6 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับสมบูรณ์

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึกประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความครบถ้วน และตรวจสอบข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและพรรณนาข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการแบบบันทึกประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่โดยการอธิบายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจนในรายละเอียด

1.5.2 ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) พรรณนารายละเอียด ดีความ และอธิบายความตามประเด็นแต่ละองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต โดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ซึ่งมีเกณฑ์คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.1.1 นักวิชาการ จำนวน 2 คน ที่มีประสบการณ์ทางในการสอนด้านการบริหาร การศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์

2.1.2 นักบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน มีประสบการณ์ในทางการบริหาร การศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการ สำนักงานเขตเชี่ยวชาญ

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาใช้กำหนดเป็นข้อคำถาม

2.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3.3 ผู้วิจัยนำร่างแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความสมบูรณ์ของการใช้ภาษา

2.3.4 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลโดยมีเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

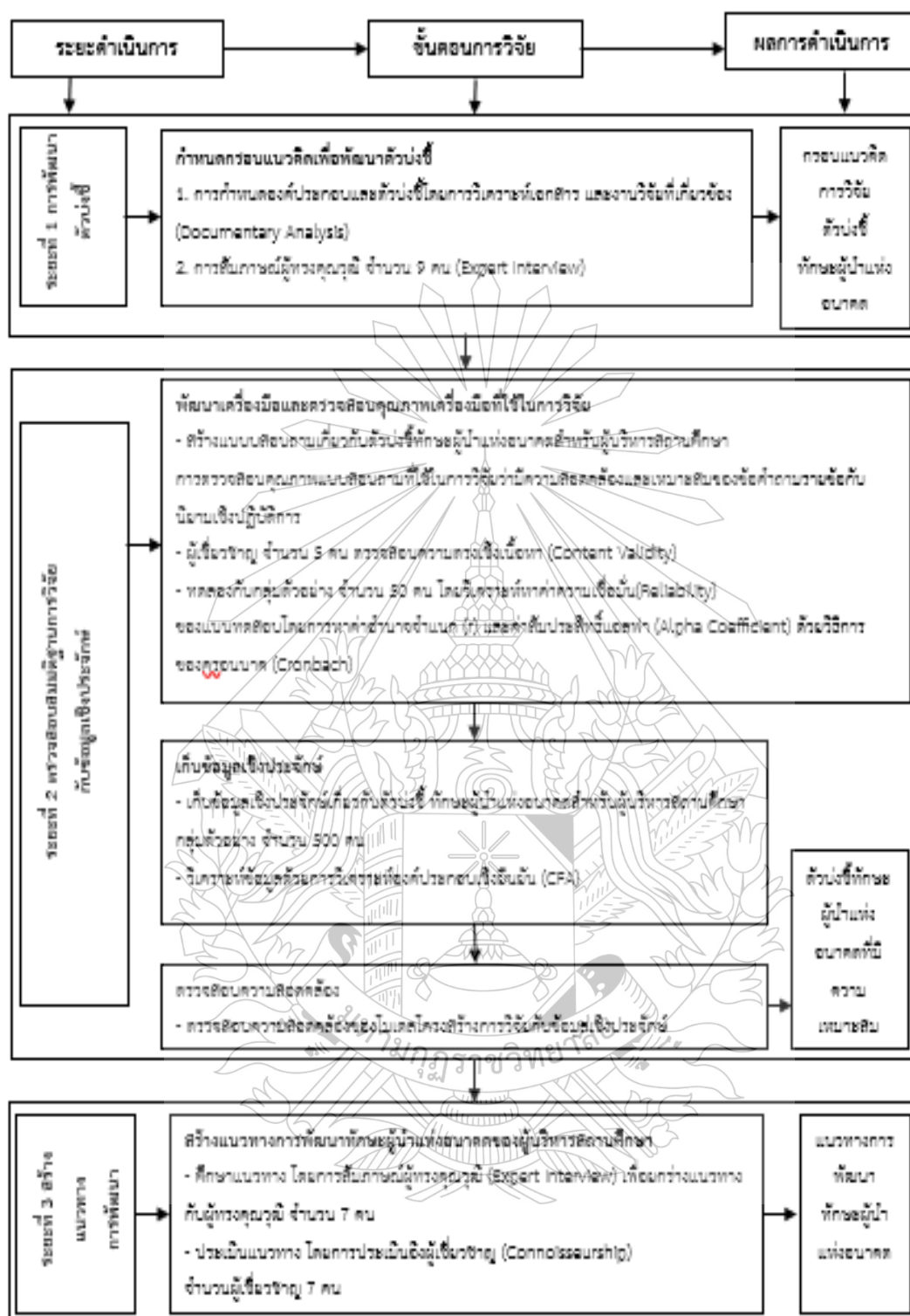
1.00 – 1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.5.2 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พรรณนารายละเอียด ตีความหมาย และอธิบายความตามประเด็นที่ค้นพบ

3.4 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ แสดงในภาพประกอบที่ 3.2 ดังนี้

ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ แสดงในภาพประกอบที่ 3.1 ดังนี้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ

ตารางที่ 3.2 แสดงแผนการดำเนินการวิจัย

ระยะ	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา	1. การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) 2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน (Expert Interview)	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสัมภาษณ์	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน	- วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา	1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต 2. โมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคต	พฤศจิกายน 2567 ถึงกุมภาพันธ์ 2568
ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง	พัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	- เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	- กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 7 คน	- วิเคราะห์ข้อมูลหาค่า IOC - หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	- ร่างแบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	มีนาคม 2568 ถึง ธันวาคม 2568

ระยะ	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ทักษะผู้นำแห่ง อนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา	- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต - ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน - ทดลองกับผู้บริหารฯ และครูผู้สอน จำนวน 50 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	- แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	- กลุ่มทดลองใช้ 50 คน - กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน	- หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม - วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และ S.D. - หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ - วิเคราะห์ความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)	- แบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต - โมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	

ระยะ	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
	- นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน - วิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์					
ระยะที่ 3 ศึกษา แนวทางการพัฒนา ทักษะผู้นำแห่ง อนาคต	1. การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) 2. การประเมินอิง ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)	1. แบบบันทึกประเด็น การสัมภาษณ์ 2. แบบประเมิน แนวทาง	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 2. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน	วิเคราะห์ข้อมูลเชิง เนื้อหา (Content Analysis)	แนวทางการพัฒนา ทักษะผู้นำแห่ง อนาคตที่มีความ สมบูรณ์	มกราคม 2569 ถึง เมษายน 2569

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ กำหนดองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (DLs) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)
χ^2/df	แทน	ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
B	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
GFI	แทน	ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
CN	แทน	ค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ (Critical N)
RMSEA	แทน	ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
	แทน	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรสังเกตได้)
	แทน	องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)
	แทน	องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)
	แทน	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ตามทฤษฎีแสดงทิศทางของอิทธิพล

1.2 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้

IL	แทน	ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่
IL1	แทน	ผู้นำได้เงา
IL2	แทน	ผู้นำแบบกระจายอำนาจ
IL3	แทน	ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง
PD	แทน	ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่
PD1	แทน	เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี
PD2	แทน	รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่
PD3	แทน	มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร
PA	แทน	ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง วัดจากตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่
PA1	แทน	ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว
PA2	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
PA3	แทน	การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน
PA4	แทน	เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง
ET	แทน	ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่
ET1	แทน	ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน
ET2	แทน	การเพิ่มศักยภาพให้กับทีมงานมีประสิทธิภาพ
ET3	แทน	การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม
SS	แทน	ทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่
SS1	แทน	ความฉลาดในการเข้าสู่สังคม
SS2	แทน	ความสามารถข้ามวัฒนธรรม
SS3	แทน	การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง
PE	แทน	ทักษะความชำนาญเฉพาะบุคคล วัดจากตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่
PE1	แทน	นักสำรวจผู้เชี่ยวชาญ
PE2	แทน	การเตรียมรับมือกับโลกอนาคต
PE3	แทน	ความสามารถหลากหลายด้าน
PE4	แทน	การเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ จำนวน 500 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบ	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	196	43.17
1.2 ครูผู้สอน	258	56.83
รวม	454	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1ปริญญาตรี	198	43.61
2.2 ปริญญาโท	242	53.30
2.3 ปริญญาเอก	14	3.09
รวม	454	100.00
3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	106	23.35
3.2 5 - 10 ปี	158	34.80
3.3 10 ปีขึ้นไป	190	41.85
รวม	454	100.00
4. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
4.1 เล็ก	188	41.41
4.2 กลาง	103	22.69
4.3 ใหญ่	91	20.04
4.4 ใหญ่พิเศษ	72	15.86
รวม	454	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 454 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เป็นครูผู้สอน จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 56.83 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 43.17 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 43.61 และระดับปริญญาเอก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 41.85 5-10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 23.35 ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ขนาดเล็ก 188 คน คิดเป็นร้อยละ 41.41 ขนาดกลาง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 22.69 ขนาดใหญ่ 91 คน คิดเป็นร้อยละ 20.04 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 15.86 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

4.3 ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ กำหนดองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Study)

ผลการศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ กำหนดองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และ 19 องค์ประกอบย่อย สรุปผลแสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 สรุปลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล	1. ผู้นำได้ใจ 2. ผู้นำแบบกระจายอำนาจ 3. ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง	1. ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว 2. ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3. การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน 4. เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ	1. มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2. รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ 3. มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร
4. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	1. นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ 2. ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง 3. การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน
5. ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ	1. ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน 2. การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ 3. การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม
6. ทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด	1. ความฉลาดในการเข้าสู่สังคม 2. ความสามารถข้ามวัฒนธรรม 3. การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) องค์ประกอบย่อยคือ 1.1) ผู้นำได้เงา 1.2) ผู้นำแบบกระจายอำนาจ 1.3) ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) องค์ประกอบย่อยคือ 2.1) ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว 2.2) ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 2.3) การวิเคราะห์ ประเมิน และตัดสินใจที่ซับซ้อน 2.4) เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills) องค์ประกอบย่อยคือ 3.1) มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3.2) รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ 3.3) มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) องค์ประกอบย่อยคือ 4.1) นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ 4.2) ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง 4.3) การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) องค์ประกอบย่อยคือ 5.1) ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน 5.2) การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ 5.3) การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม 6) ทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills) องค์ประกอบย่อยคือ 6.1) ความฉลาดในการเข้าสู่สังคม 6.2) ความสามารถข้ามวัฒนธรรม และ 6.3) การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เป็นการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

หลังจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยใช้หลักของ ไมเลส และ ฮูเบอร์แมน (Miles & Huberman, 1994 อ้างถึงใน ขาย โพลิตา, 2556) คือ การกระบวนการจัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่ม จัดประเด็น จัดทำ

ความถี่ของข้อมูลสัมภาษณ์ที่อยู่ในประเภทเดียวกันเข้าด้วยกัน แนวโน้มที่ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวถึงมากที่สุด โดยที่ผู้วิจัยพยายามรักษาคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ให้มากที่สุด ในการกล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน เห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้แสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อใดชื่อหนึ่ง และปรับข้อความให้มีความกระชับ ชัดเจน ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน ปรากฏผล ดังนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพลในเชิงบวก ไม่ได้ออกไปในเชิงลบ ซึ่งเชิงบวกนั้น มีความหมายถึงเป็นเชิงบวกในการบริหารงาน ซึ่งออกมาจากภายในความคิดและการกระทำของผู้บริหาร ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“ผู้นำต้องมีอิทธิพลที่จะสามารถ Cover องค์กรได้ เป็นเหมือนกับการปลูกต้นไม้ในใจคน การระเบิดจากภายใน ซึ่งเป็นการน้อมนำศาสตร์พระราชาของในหลวงรัชกาลที่ 9 นำพาองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มาขับเคลื่อนจัดการความรู้ให้ไปสู่เป้าหมาย ส่งผลต่ออิทธิพลทางจิตใจ อิทธิพลต่อการทำงาน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“ผู้นำที่มีความสามารถ ต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลังในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งที่เป็นการทำงานในหน้าที่ของตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้ความเป็นผู้นำจากภายในของผู้บริหารเอง ส่วนคำว่าผู้นำได้แกะนั้น เป็นคำที่เข้าใจได้ยาก อยากให้ลองปรับข้อความให้เข้าใจง่ายขึ้น”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำไปสู่การปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น แล้วนำข้อสรุปมาประเมินการทำงานและร่วมกันแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่อง เพื่อให้สถานศึกษามีการปรับปรุง และพัฒนาต่อไป”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“การเป็นผู้นำนั้นจะต้องไม่ใช้อำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียว ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และศักยภาพความเป็นผู้นำในการสร้างอำนาจ ให้บุคลากรในองค์กรยอมรับ นับถือ และสามารถทำตามหน้าที่ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องรอให้ผู้นำสั่งการ และที่สำคัญคือผู้นำจะต้องประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“การเป็นผู้นำคนอื่นจะต้องมอบหมายภารกิจและกระจายความสามารถ ความสำเร็จต้องให้เขาปฏิบัติภารกิจได้อย่างเต็มความสามารถ โดยไม่มีความกังวลว่าจะต้องรอฟังการตัดสินใจจากผู้นำแต่เพียงอย่างเดียว ทุกคนสามารถบริหารจัดการกับงานได้ ตามบทบาทหน้าที่และความสามารถ โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว เพราะหากผู้นำไม่ว่าง หรือมีภารกิจที่อื่น พวกเขาเหล่านั้นจะต้องสามารถตัดสินใจและปฏิบัติภารกิจได้เป็นอย่างดี”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

“ผู้นำที่ดีที่สามารถมีอิทธิพลต่อคนอื่นได้นั้น จะต้องมีความคิดริเริ่มในการบริหารงานให้เป็นไปในทิศทางที่ตรงประเด็นต่อการพัฒนาองค์กร สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยคำนึงถึงบริบท สภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่ดี และบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติร่วมกัน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

“ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเปิดกว้างทั้งทางความคิดสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย โดยผู้บริหาร

สถานศึกษานั้นจะต้องสนับสนุนสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้บุคลากรได้รับความรู้และใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

“ผู้บริหารจะมีอิทธิพลได้จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธา มีความยุติธรรมในการบริหารจัดการอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้บริหารจะต้องมีความเห็นอกเห็นใจ รับฟังความคิดเห็นของทุกคน เพื่อจะนำมาวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

2.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน ปรากฏผล ดังนี้

“ผู้นำจำเป็นต้องมีข้อมูลที่เพียงพอและรอบด้าน เพื่อนำมาวิเคราะห์ ตีความ และใช้ประกอบการตัดสินใจให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด กระบวนการคิดอย่างลึกซึ้งทั้งการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ คือสิ่งที่ทำให้ผู้นำสามารถสร้างความสำเร็จได้อย่างสอดคล้องกับทักษะของผู้นำในอนาคต เมื่อผู้นำผ่านการไตร่ตรองอย่างมีระบบ คำพูดหรือการตัดสินใจที่ออกมาจึงทรงพลังและน่าเชื่อถือ เพราะเป็นผลลัพธ์ของความรอบคอบและการกลั่นกรองอย่างแท้จริง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“ผู้นำต้องสามารถตีความและวิเคราะห์ข้อมูลจากทั้งบริบทและสถานการณ์อย่างมีเหตุผล เพื่อให้เห็นภาพรวมและจุดที่ต้องให้ความสำคัญ ทั้งข้อมูลปริมาณน้อยหรือมาก และข้อมูลที่มีความซับซ้อนก็ต้องถูกจัดระบบอย่างเป็นขั้นตอนก่อนนำไปใช้ประเมินผล การใช้วิจารณญาณช่วยกรองความไม่แน่นอนและลดความเสี่ยงจากข้อสรุปที่ผิดพลาด อีกทั้งผู้นำควรผสานเครื่องมือวิเคราะห์และการตรวจสอบข้ามมุมมองเพื่อสร้างความมั่นใจในคำตัดสินใจ สุดท้ายการสื่อสารผลวิเคราะห์อย่างชัดเจนจะทำให้การตัดสินใจถูกนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดผลตามเป้าหมาย”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“การทำงานเป็นหมู่คณะ ซึ่งมีบุคลากรที่มีความหลากหลายและแตกต่าง เช่นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคิดวิเคราะห์ข้อมูลให้รอบด้าน โดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ไม่ด่วนตัดสินใจ และให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม เพราะแต่ละคนจะมีมุมมองที่ทั้ง

เหมือนและแตกต่างกันออกไป จากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมาประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ว่ามีข้อดี และข้อเสียอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องเผชิญหน้าและรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีข้อมูลในการวิเคราะห์และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบและรอบด้าน เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการพัฒนางานในห้องศรัทธามีความก้าวหน้า ทันท่วงทีเหตุการณ์ในสังคมโลกยุคใหม่”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“การคิดวิเคราะห์ข้อมูลเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อความเป็นผู้นำ เพราะหากไม่คิดวิเคราะห์ให้รอบคอบแล้ว จะส่งผลเสียต่อหน่วยงานหรือองค์กรเป็นอย่างมาก และหน่วยงานก็มีส่วนสำคัญอีกเช่นกัน ในการขับเคลื่อนงานให้เดินไปข้างหน้า ผู้นำจึงต้องส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้หน้าเรียนรู้และมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้บุคลากรได้มีความพร้อมในการพัฒนางาน ก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และนวัตกรรมการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

“ทุกองค์กรจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและแม่นยำ เพื่อให้การดำเนินงานในทุกภารกิจเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่มีคุณภาพจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นทิศทางอย่างชัดเจนและวางแผนได้อย่างมั่นใจ นอกจากนี้ การคิดวิเคราะห์ข้อมูลยังต้องอาศัยความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ เพราะสภาพแวดล้อมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่สามารถประมวลผลข้อมูลได้อย่างฉับไวและแม่นยำ จะเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์กรให้ก้าวทันความท้าทายในยุคดิจิทัล”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

“ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่ทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งการบริหารงานและการบริหารคน โดยเฉพาะการบริหารคนในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องสะท้อนมุมมองและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะและความแตกต่างของบุคลากร เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานให้มีทิศทางเดียวกัน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

“ผู้นำที่ดีต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากหลากหลายช่องทาง พร้อมทั้งคัดกรองและนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ควบคู่กับการควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อรักษาความเป็นมืออาชีพ เมื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ผู้นำควรแสดงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และสะท้อนอารมณ์ร่วมอย่างเหมาะสม การสื่อสารที่เปิดกว้างเช่นนี้ช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม สุดท้ายบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเข้าใจได้จะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ทีมร่วมมือกันอย่างเต็มที่และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

2.3 ทักษะทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient technology skills)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน ปรากฏผล ดังนี้

“การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจด้านดิจิทัลอย่างลึกซึ้งนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญที่มากกว่าและสามารถเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือได้ ผู้นำที่เข้าใจเทคโนโลยีอย่างแท้จริงจะสามารถชี้แนะแนวทางและนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง บทบาทของผู้นำในอนาคตจึงไม่ใช่เพียงผู้ใช้เทคโนโลยี แต่ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เข้าใจทั้งศักยภาพและข้อจำกัดของดิจิทัลอย่างถ่องแท้ เมื่อผู้นำมีทักษะดิจิทัลที่แข็งแกร่ง ก็จะช่วยส่งงานและเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรพร้อมพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าร่วมกันอย่างมีพลัง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลกลายเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำยุคใหม่ไม่อาจละเลยได้ เพราะโลกกำลังก้าวสู่สังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีทุกมิติ ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจทั้งเครื่องมือดิจิทัล พื้นฐานเทคโนโลยี และแนวโน้มที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ ผู้ที่สามารถผสมผสานความรู้ดิจิทัลกับวิสัยทัศน์การบริหารได้อย่างลงตัว จะเป็นผู้นำที่โดดเด่นและพร้อมพาองค์กรก้าวสู่อนาคตอย่างมั่นคง หากปรับ

ชื่อจากการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ เป็นความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล น่าจะเหมาะสมกว่า”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีอย่างรอบด้าน เพื่อสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมต่อบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล วางแผน และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ การผสานเทคโนโลยีกับการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการดำเนินงานขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ซึ่งเต็มไปด้วยข้อมูลหลากหลายรูปแบบ ทั้งที่ถูกต้องและคลาดเคลื่อน การใช้วิจารณญาณจึงเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างแม่นยำ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เพื่อสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในองค์กร เมื่อผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี ก็จะช่วยปลูกฝังทัศนคติที่ถูกต้องให้แก่ครู บุคลากร และผู้เรียนในสถานศึกษา”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“ผู้นำในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งเข้าใจถึงผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการในทุกมิติ เทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขณะเดียวกันผู้นำต้องตระหนักถึงความเสี่ยงและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล เพื่อเตรียมรับมือได้อย่างรอบคอบ การผสานความรู้เทคโนโลยีกับการบริหารอย่างชาญฉลาด จะทำให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“ปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานในทุกภาคส่วน ผู้นำจึงต้องมีความรู้และทักษะในการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้นั้นไม่เพียงแต่ช่วยให้การบริหารราบรื่น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้การเรียนการสอน การประเมินผล และการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีระบบและตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงทั้งผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและการเรียนการสอน จึงให้ความสำคัญกับการวางแผนและกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการเทคโนโลยีอย่างรอบคอบ พร้อมทั้งดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม การบริหารเช่นนี้ไม่เพียงช่วยลดความเสี่ยง แต่ยังสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรและผู้เรียน ทำให้องค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพและยั่งยืน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

“ผู้บริหารต้องติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างและเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การทำเช่นนี้ช่วยให้รับรู้ข้อมูลเชิงลึก ต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ และเตรียมความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง รวมถึงความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การมีมุมมองรอบด้านและความเชื่อมโยงเช่นนี้ จะช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

“ผู้นำในยุคดิจิทัลควรพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมและพัฒนา

ศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สนับสนุนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทันสมัย จะช่วยให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

2.4 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน ปรากฏผล ดังนี้

“ถ้าผู้นำไม่สามารถสื่อสารออกมาให้คนอื่นเข้าใจจะทำให้งานเดินต่อไปไม่ได้ และทักษะนี้ถือว่ามีความสำคัญอันดับแรก เพราะทักษะด้านการสื่อสารนั้น ผู้นำต้อง Defend ออกมาให้ได้ว่า สิ่งที่เรา กำลังพาขับเคลื่อนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรืออย่างอื่น เรื่องของการสื่อสารต้องให้คนอื่นเข้าใจและปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นเชิงคุณภาพกับองค์กร เพราะผู้บริหารต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“ผู้นำต้องสามารถถ่ายทอดสารได้อย่างชัดเจน ทั้งผ่านคำพูดและภาษากาย เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจเจตนารมณ์และเนื้อหาที่สื่อออกมาอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ การตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์ร่วมช่วยสร้างความเข้าใจและความเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับทีมงาน ความมีไหวพริบและความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้นำสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เชื่อใจได้ และส่งเสริมการร่วมมืออย่างเต็มศักยภาพ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“การลดความขัดแย้งภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้นำจึงควรใช้การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจเจตนารมณ์และมุมมองซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ผู้นำควรมีความสามารถในการประนีประนอมและร่วมตัดสินใจกับบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ทุกฝ่ายพอใจและยอมรับ การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างรอบคอบเช่นนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความร่วมมือ และทำให้องค์กรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“ความสามารถที่สำคัญของผู้ผู้นำ คือการเชื่อมโยงสมาชิกภายในองค์กรผ่านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถสร้างช่องทางและบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างสมาชิก ส่งเสริมให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจ ทำงานร่วมกันอย่าง สอดคล้องและเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารนั้นไม่เพียงแค่สร้างความเข้าใจและ ความสัมพันธ์ที่ดี แต่ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและพร้อมเผชิญความท้าทาย ร่วมกัน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้ แนวทางนี้ช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความรู้สึก เป็นเจ้าของร่วม และทำให้ทุกคนพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานตามมติที่กำหนด การทำงานแบบ ร่วมมือกันนี้ยังเสริมสร้างความสามัคคีและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กร”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“ผู้นำจะต้องมีการเจรจาในบริบทที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้อง สามารถปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในองค์กร การเจรจาที่รอบคอบและมีไหวพริบนั้นไม่เพียง ช่วยให้การงานราบรื่น แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง ทำให้องค์กรก้าวไป ข้างหน้าด้วยความสามัคคีและประสิทธิผลสูงสุด”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

“นอกจากการสื่อสารที่ตรงประเด็นและเข้าใจง่ายแล้ว ผู้นำต้องมีความสามารถในการ ประนีประนอมและร่วมตัดสินใจกับบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับได้อย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ ผู้นำยังมีทักษะในการเจรจาต่อรองและจัดการความขัดแย้งในบริบทที่หลากหลาย สามารถ

ปรับวิธีการสื่อสารและแนวทางแก้ไขให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ การใช้ความสามารถเหล่านี้
ช่วยสร้างความเข้าใจ ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

“ผู้นำนั้นจะต้องมีทักษะการเจรจาต่อรองและจัดการความขัดแย้งในบริบทที่แตกต่าง
และหลากหลาย ผู้นำสามารถปรับแนวทางการสื่อสารและกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์
เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร ความสามารถนี้ไม่เพียงช่วยลดความ
ตึงเครียดและข้อขัดแย้ง แต่ยังสนับสนุนให้ทีมงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้องค์กร
บรรลุเป้าหมายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

“ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจ
และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เมื่อทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้โดยไม่กลัวการ
ถูกตำหนิหรือถูกมองในแง่ลบ จะช่วยให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาาร่วมกัน และ
การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรยากาศที่ดีเช่นนี้ยังส่งเสริมความไว้วางใจและความผูกพัน
ภายในองค์กร ทำให้ทีมพร้อมขับเคลื่อนสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างเข้มแข็ง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

2.5 ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน ปรากฏผล ดังนี้

“ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความมุ่งมั่น และรักษา
ขวัญกำลังใจของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารต้อง
สามารถประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารงานแบบไฮบริดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมการ
ทำงานข้ามสายงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างคล่องตัว ความสามารถดังกล่าวช่วยเพิ่มความ
ยืดหยุ่นในการดำเนินงานและเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่
เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“ความสามารถในการกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในทุกระดับอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ผู้นำที่สามารถมอบอำนาจได้อย่างสมดุลจะส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความมั่นใจ ภาคภูมิใจในบทบาทของตน และพร้อมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งยังช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทัน่วงที”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับศักยภาพขององค์กร ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและชี้นำทิศทางการพัฒนาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“การทำงานหรือการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา การทำงานจะต้องมีทีมที่เข้มแข็ง จะก้าวไปคนเดียวไม่ได้ การที่ผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการมีทีมงานที่จะทำงานให้เราประสบผลสำเร็จ โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้ดูแล ไม่ใช่ผู้นำลงมือทำงานเอง แต่มีทีมงานให้เราภายใต้การส่งเสริมที่มีประสิทธิภาพ นั่นคือการสร้างทีมให้มีศักยภาพ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“ในยุคนี้ผู้นำต้องทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ต้องมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุมออนไลน์หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษา ทักษะดังกล่าวส่งเสริมให้ผู้นำสามารถสื่อสาร ประสานงาน และตัดสินใจได้อย่างคล่องตัวในบริบทดิจิทัลที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการตัดสินใจและปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการดำเนินงานขององค์กร ผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ดุลยพินิจและแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวที่มีประสิทธิผลในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

“ผู้บริหารมีบทบาทในการสื่อสารและเชื่อมโยงบริบทขององค์กรให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจร่วมกันและสามารถทำงานประสานกันได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดรับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานและปรับปรุงกระบวนการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ความสามารถดังกล่าวช่วยให้องค์กรสามารถยกระดับประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

“ทักษะการบริหารที่มีศักยภาพเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคใหม่ ผู้นำต้องสามารถกำกับ ดูแล และประสานงานให้สมาชิกในทีมทำงานสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมศักยภาพรายบุคคลและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ทักษะดังกล่าวช่วยให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

“การยกย่องและชื่นชมสมาชิกในองค์กรอย่างเหมาะสม เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วมของบุคลากร วิธีการดังกล่าวช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เข้มแข็ง เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มระดับความไว้วางใจระหว่างสมาชิก นอกจากนี้ ยังเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

2.6 ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน ปรากฏผล ดังนี้

“การเข้าสังคมอย่างชาญฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานงานและสื่อสารในบริบทที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างเครือข่ายสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“คำว่าชาญฉลาด เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา อย่างไรก็ตาม การใช้คำว่า “อันชาญฉลาด” อาจไม่ระบุถึงลักษณะนิสัยหรือ Character ของบุคคลอย่างชัดเจน แต่เป็นการกล่าวถึงสิ่งที่มีลักษณะชาญฉลาด โดยทั่วไป ขณะที่คำว่า “อย่างชาญฉลาด” จะเน้นถึงวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติที่มีความชาญฉลาด จึงเหมาะสมต่อการอธิบายพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“การเข้าสังคมของผู้ใช้นั้น จะต้องเป็นความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม เป็นทักษะสำคัญของผู้ในยุคใหม่ ทักษะดังกล่าวช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“การสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการเข้าสังคมที่มีความหลากหลายทั้งด้านภาษาและวัฒนธรรม ดังนั้นภาษาสากลจึงเป็นภาษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในยุคนี้ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นความสามารถทางพหุวัฒนธรรม ในการถ่ายทอดแนวคิด ประสานงาน และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือในบริบทระหว่างวัฒนธรรมและระดับสากล”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“ไม่ว่าจะเป็น Prop ของผู้นำที่จะปรากฏในลักษณะของ Accessary ที่อยู่ในตัวของผู้นำเอง หรือว่า Mindset ของการแสดงออกทางสังคม เพราะฉะนั้นผู้นำจะต้องมีทักษะการเข้าสังคม อันชาญฉลาดว่า วันนี้ผู้นำจะเลือกพูดในเรื่องไหน วันนี้จะต้องแต่งกายแบบไหน วันนี้จะพูดคุยในลักษณะไหน ผู้นำต้องวางแผนว่า การออกสังคมในแต่ละครั้งต้องผ่านทักษะอันชาญฉลาดว่าจะไปในรูปแบบไหนที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้คนที่ได้พบเห็นในบทบาทของภาวะผู้นำในการปรากฏตัวต่อสังคม เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ผู้นำในอนาคตจะต้องมี”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะด้านการเข้าสังคมอย่างเชี่ยวชาญ เนื่องจากต้องติดต่อและประสานงานกับบุคคลและองค์กรภายนอกหลายระดับ ถือได้ว่าเป็นความสามารถทางพหุวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง ดังนั้นทักษะดังกล่าวช่วยให้ผู้บริหารสามารถรองรับบริบทที่หลากหลาย สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

“ผู้นำในสังคมปัจจุบันและยุคอนาคต ต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ เป็นทักษะสำคัญของผู้นำยุคสมัยใหม่สามารถปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายในองค์กร และเพิ่มความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

“ผู้นำที่มีทักษะการเข้าสังคม จะสามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการแก้ปัญหาาร่วมกัน และเพิ่มศักยภาพของทีมในการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้ มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่หลากหลาย และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือและความสำเร็จขององค์กร”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

“การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน เป็นความสามารถที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมี เพราะโลกได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังความสามารถในการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องก็มีความสำคัญเช่นกัน ผู้นำที่มีทักษะ

เหล่านี้สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการองค์กรได้อย่างยืดหยุ่น สร้างความร่วมมือ และส่งเสริมความเข้าใจในความหลากหลายของสภาพแวดล้อม”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 สรุปองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล	1. ผู้นำจากภายใน 2. ผู้นำแบบกระจายอำนาจ 3. ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล อันทรงพลัง	1. ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว 2. ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3. การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน 4. เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง
3. ทักษะความเชี่ยวชาญ ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	1. มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2. รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ 3. มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร
4. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	1. นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ 2. ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง 3. การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 (ต่อ) สรุปรองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการ
สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
5. ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ	1. ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อม เสมือน 2. การเพิ่มศักยภาพให้ทีมทำงานมีประสิทธิภาพ 3. การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม
6. ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด	1. ความฉลาดในการเข้าสังคม 2. ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม 3. การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง

จากผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ผู้นำจากภายใน (Leaders from within)

ตัวบ่งชี้ 1.1 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีพลัง และมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงข้อมูล

ตัวบ่งชี้ 1.3 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership)

ตัวบ่งชี้ 2.1 ผู้บริหารกระจายความสามารถ ความรับผิดชอบ และอำนาจในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว

ตัวบ่งชี้ 2.2 ผู้บริหารส่งเสริมความคิดเชิงบวก และกระตุ้นให้องค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาผู้บริหารสถานศึกษานำวิธีการ หรือการทำสิ่งใหม่ๆมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ 2.3 ผู้บริหารสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model)

ตัวบ่งชี้ 3.1 ผู้บริหารเข้าใจในการประเมินจุดแข็ง และข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 3.2 ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ตัวบ่งชี้ 3.3 ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และความเข้าใจต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ 3.4 ผู้บริหารมีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับผลกระทบ ที่เกิดกับองค์กรและสังคมโดยรวม

องค์ประกอบหลักที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking)

ตัวบ่งชี้ 1.1 ผู้บริหารเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุ และแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว

ตัวบ่งชี้ 1.2 ผู้บริหารรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม

ตัวบ่งชี้ 1.3 ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการรับมือกับความท้าทายและพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy)

ตัวบ่งชี้ 2.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 2.2 ผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างลึกซึ้งและมีประสบการณ์ร่วม

ตัวบ่งชี้ 2.3 ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร

ตัวบ่งชี้ 2.4 ผู้บริหารสามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสร้างบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความไว้วางใจภายในองค์กร

3. การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making)

ตัวบ่งชี้ 3.1 ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ 3.2 ผู้บริหารประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในทุก สถานการณ์

ตัวบ่งชี้ 3.3 ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กร ในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

ตัวบ่งชี้ 3.4 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดกรอบความคิดแบบ เติบโต (Growth Mindset)

4. เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives)

ตัวบ่งชี้ 4.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วน ตัดสินหรือโต้แย้ง

ตัวบ่งชี้ 4.2 ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับ ความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล

ตัวบ่งชี้ 4.3 ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมอง และกระตุ้นให้ บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง

ตัวบ่งชี้ 4.4 ผู้บริหารสามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะ และความแตกต่างของบุคลากร

องค์ประกอบหลักที่ 3 ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Expertise in digital technology)

ตัวบ่งชี้ 1.1 ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ 1.2 ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ 1.3 ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology)

ตัวบ่งชี้ 2.1 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่

ตัวบ่งชี้ 2.2 ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร

ตัวบ่งชี้ 2.3 ผู้บริหารนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ 2.4 ผู้บริหารติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding)

ตัวบ่งชี้ 3.1 ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้ 3.2 ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน และการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ 3.3 ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดแนวทาง เพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบจากเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร

องค์ประกอบหลักที่ 4 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (Master Communicator)

ตัวบ่งชี้ 1.1 ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนทั้งด้วยวัจนภาษา และอวัจนภาษา

ตัวบ่งชี้ 1.2 ผู้บริหารมีการตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนคิด จากการมีประสบการณ์ร่วม

ตัวบ่งชี้ 1.3 ผู้บริหารมีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ 1.4 ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ

2. ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (The Art of Negotiation)

ตัวบ่งชี้ 2.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ 2.2 ผู้บริหารใช้วิธีประนีประนอม และตัดสินใจร่วมกับองค์กรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้

ตัวบ่งชี้ 2.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย

3. การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (Collaborative communication and collaboration)

ตัวบ่งชี้ 3.1 ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร

ตัวบ่งชี้ 3.2 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น

ตัวบ่งชี้ 3.3 ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบหลักที่ 5 ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Collaboration in virtual environments)

ตัวบ่งชี้ 1.1 ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในสิ่งแวดล้อมเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ 1.2 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

ตัวบ่งชี้ 1.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบไฮบริดและทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว

ตัวบ่งชี้ 1.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. การเพิ่มศักยภาพให้ทีมทำงานมีประสิทธิภาพ (Empowering teams to work efficiently)

ตัวบ่งชี้ 2.1 ผู้บริหารกระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 2.2 ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และการทำงานในองค์กรอย่างอิสระ

ตัวบ่งชี้ 2.3 ผู้บริหารสร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships)

ตัวบ่งชี้ 3.1 ผู้บริหารส่งเสริมขีดความสามารถให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ตัวบ่งชี้ 3.2 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ 3.3 ผู้บริหารยกย่องชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ 3.4 ผู้บริหารสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพัน เสริมสร้างความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

องค์ประกอบหลักที่ 6 ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence)

ตัวบ่งชี้ 1.1 ผู้บริหารมีความเข้าใจในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 1.2 ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ และสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ 1.3 ผู้บริหารมีการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดี

2. ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (Multicultural competence)

ตัวบ่งชี้ 2.1 ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้คนที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างเข้าใจ และมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ 2.2 ผู้บริหารมีการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร

ตัวบ่งชี้ 2.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร โดยใช้ภาษาได้อย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ

3. การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change)

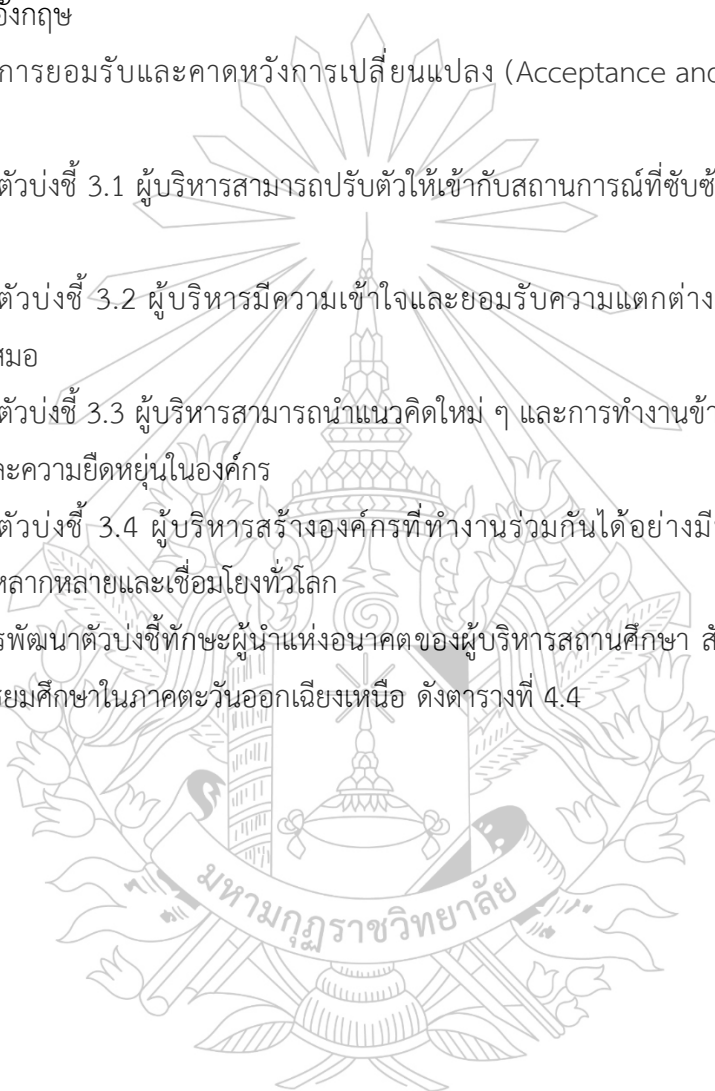
ตัวบ่งชี้ 3.1 ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 3.2 ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ตัวบ่งชี้ 3.3 ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร

ตัวบ่งชี้ 3.4 ผู้บริหารสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 4.4



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ที่	องค์ประกอบหลัก/ ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล						
1	ผู้นำจากภายใน	4.44	0.58	-0.77	-0.27	มาก
2	ผู้นำแบบกระจายอำนาจ	4.45	0.56	-0.65	-0.41	มาก
3	ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง	4.47	0.55	-0.84	0.04	มาก
รวม		4.45	0.53	-0.76	-0.10	มาก
ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง						
1	ความคิดนอกกรอบอย่าง สร้างสรรค์และความคิดในเชิง ปรับตัว	4.40	0.62	-0.81	-0.27	มาก
2	ความฉลาดทางอารมณ์และการ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.42	0.60	-0.79	-0.28	มาก
3	การวิเคราะห์ ประเมินและ ตัดสินใจที่ซับซ้อน	4.44	0.56	-0.81	0.01	มาก
4	เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจ มุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง	4.41	0.56	-0.74	-0.30	มาก
รวม		4.42	0.54	-0.80	-0.01	มาก
ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล						
1	มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล	4.51	0.55	-0.96	0.19	มากที่สุด
2	รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่	4.48	0.55	-0.89	0.08	มาก
3	มีความเข้าใจผลกระทบจาก เทคโนโลยีต่อองค์กร	4.47	0.45	-0.53	-0.46	มาก
รวม		4.49	0.47	-0.87	0.24	มาก

ที่	องค์ประกอบหลัก/ ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ						
1	นักสื่อสารระดับปรมาจารย์	4.44	0.56	-0.75	-0.26	มาก
2	ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง	4.49	0.56	-1.00	0.37	มาก
3	การสื่อสารแบบร่วมมือ และการ รวมพลังในการทำงาน	4.48	0.53	-0.84	0.07	มาก
รวม		4.47	0.50	-0.86	0.18	มาก
ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ						
1	ความสามารถในการทำงาน ร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน	4.52	0.47	-0.60	-0.55	มากที่สุด
2	การเพิ่มศักยภาพให้ทีมทำงานมี ประสิทธิภาพ	4.54	0.47	-0.59	-0.53	มากที่สุด
3	การสร้างแรงขับเคลื่อนและ ความสัมพันธ์ในทีม	4.48	0.41	-0.29	-0.83	มาก
รวม		4.51	0.40	-0.36	-0.86	มากที่สุด
ทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด						
1	ความฉลาดในการเข้าสู่สังคม	4.46	0.54	-0.69	-0.35	มาก
2	ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม	4.48	0.55	-0.74	-0.34	มาก
3	การยอมรับและคาดหวังการ เปลี่ยนแปลง	4.44	0.58	-0.77	-0.29	มาก
รวม		4.46	0.51	-0.67	-0.34	มาก
รวมเฉลี่ย		4.47	0.45	-0.62	-0.40	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคต
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบหลักและ
องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.47) และการสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.41)

2. องค์ประกอบหลักด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) และ มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.45)

3. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.53) และนักสื่อสารระดับปรมาจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56)

4. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ความฉลาดในการเข้าสู่สังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.54) และ การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58)

5. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ผู้นำแบบกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) และ ผู้นำจากภายใน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58)

6. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53)

0.56) และความคิดเห็นกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62)

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างและเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะสมมาตร (หากค่า Skewness $> +1$ แสดงว่าเบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) เมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตาราง พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อย ผู้นำจากภายใน						
1	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีพลัง และมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน	4.44	0.68	-0.82	-0.49	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.65	-0.70	-0.55	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.65	-0.78	-0.46	มาก
รวม		4.44	0.58	-0.77	-0.27	มาก
องค์ประกอบย่อย ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership)						
1	ผู้บริหารกระจายความสามารถ ความเป็นอิสระ และอำนาจในองค์กร	4.47	0.65	-0.84	-0.37	มาก

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
	อย่างเหมาะสม โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว					
2	ผู้บริหารส่งเสริมความคิดเชิงบวก และกระตุ้นให้องค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	4.44	0.62	-0.63	-0.55	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.43	0.65	-0.69	-0.54	มาก
รวม		4.45	0.56	-0.65	-0.41	มาก
องค์ประกอบย่อย ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model)						
1	ผู้บริหารเข้าใจในการประเมินจุดแข็ง และข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสม	4.49	0.61	-0.78	-0.38	มาก
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	4.46	0.62	-0.70	-0.48	มาก
3	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และความเข้าใจต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.66	-0.82	-0.44	มาก
4	ผู้บริหารมีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับผลกระทบ ที่เกิดกับองค์กรและสังคมโดยรวม	4.47	0.66	-0.83	-0.41	มาก
รวม		4.47	0.55	-0.84	0.04	มาก
รวมเฉลี่ย		4.45	0.53	-0.76	-0.10	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อย ผู้นำจากภายใน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีพลัง และมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2. องค์ประกอบย่อย ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเข้าใจในการประเมินจุดแข็ง และข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารมีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับผลกระทบ ที่เกิดกับองค์กรและสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และความเข้าใจต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

3. องค์ประกอบย่อย ผู้นำแบบกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารกระจายความสามารถ ความรับผิดชอบ และอำนาจในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารส่งเสริมความคิดเชิงบวก และกระตุ้นให้องค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) และ ผู้บริหารสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างและเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะสมมาตร (หากค่า Skewness > +1 แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) เมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จาก

ตาราง พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อย ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking)						
1	ผู้บริหารเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุและแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว	4.41	0.67	-0.71	-0.60	มาก
2	ผู้บริหารรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม	4.41	0.69	-0.74	-0.63	มาก
3	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการรับมือกับความท้าทายและพัฒนางานอย่างยั่งยืน	4.39	0.68	-0.69	-0.66	มาก
รวม		4.40	0.62	-0.81	-0.27	มาก
องค์ประกอบย่อย ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy)						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.39	0.69	-0.71	-0.68	มาก
2	ผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีประสบการณ์ร่วม	4.39	0.68	-0.68	-0.65	มาก

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
3	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.44	0.66	-0.79	-0.48	มาก
4	ผู้บริหารสามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความไว้วางใจภายในองค์กร	4.45	0.66	-0.79	-0.47	มาก
รวม		4.42	0.60	-0.79	-0.28	มาก

องค์ประกอบย่อย การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making)

1	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	4.44	0.63	-0.67	-0.52	มาก
2	ผู้บริหารประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในทุกสถานการณ์	4.43	0.63	-0.66	-0.54	มาก
3	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย	4.42	0.66	-0.70	-0.58	มาก
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)	4.45	0.65	-0.77	-0.45	มาก
รวม		4.44	0.56	-0.81	0.01	มาก

องค์ประกอบย่อย เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives)

1	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินใจหรือโต้แย้ง	4.42	0.68	-0.75	-0.59	มาก

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.41	0.64	-0.62	-0.59	มาก
3	ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมอง และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง	4.40	0.66	-0.66	-0.60	มาก
4	ผู้บริหารสามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะ และความแตกต่างของบุคลากร	4.42	0.66	-0.69	-0.59	มาก
รวม		4.41	0.56	-0.74	-0.30	มาก
รวมเฉลี่ย		4.42	0.54	-0.80	-0.01	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อย การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจอย่างมีวิสัยทัศน์ในทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

2. องค์ประกอบย่อย ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารสามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความ

ไว้วางใจภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีประสบการณ์ร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

3 องค์ประกอบย่อย เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะ และความแตกต่างของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมอง และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

4. องค์ประกอบย่อย ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุ และแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการรับมือกับความท้าทายและพัฒนาอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างและเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะสมมาตร (หากค่า Skewness $> +1$ แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) เมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตาราง พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills)

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อย มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Expertise in digital technology)						
1	ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.65	-0.84	-0.37	มาก
2	ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา	4.52	0.62	-0.94	-0.15	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.52	0.61	-0.87	-0.25	มากที่สุด
รวม		4.51	0.55	-0.96	0.19	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology)						
1	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่	4.46	0.63	-0.74	-0.45	มาก
2	ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร	4.51	0.62	-0.85	-0.30	มาก
3	ผู้บริหารนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการ	4.50	0.64	-0.89	-0.27	มาก

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
	บริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.45	0.63	-0.76	-0.43	มาก
รวม		4.48	0.55	-0.89	0.08	มาก
องค์ประกอบย่อย มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding)						
1	ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.48	0.65	-0.85	-0.36	มาก
2	ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน และการเรียนการสอน	4.45	0.68	-0.85	-0.45	มาก
3	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดแนวทาง เพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบจากเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร	4.49	0.67	-0.96	-0.26	มาก
รวม		4.47	0.45	-0.53	-0.46	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.47	-0.87	0.24	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักทั้งหกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.36) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อย มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2. องค์ประกอบย่อย รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

3. องค์ประกอบย่อย มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดแนวทาง เพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบจากเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน และการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างและเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะสมมาตร (หากค่า Skewness > +1 แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) เมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตาราง พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ,

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร	4.46	0.60	-0.65	-0.52	มาก
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น	4.54	0.60	-0.92	-0.15	มากที่สุด
3	ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.45	0.62	-0.69	-0.50	มาก
รวม		4.48	0.53	-0.84	0.07	มาก
รวมเฉลี่ย		4.47	0.50	-0.86	0.18	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อย ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารใช้วิธีประนีประนอม และตัดสินใจร่วมกับองค์กรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .62) และผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

2. องค์ประกอบย่อย การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

3. องค์ประกอบย่อย นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารมีการตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนคิด จากการมีประสบการณ์ร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนทั้งด้วยวจนภาษาและอวจนภาษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างและเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะสมมาตร (หากค่า Skewness > +1) แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) เมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตาราง พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อย ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Collaboration in virtual environments)						
1	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในสิ่งแวดล้อมเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา	4.53	0.60	-0.82	-0.31	มากที่สุด

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
2	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรได้เป็นอย่างดี	4.54	0.60	-0.91	-0.17	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบไฮบริดและทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว	4.51	0.58	-0.76	-0.40	มากที่สุด
4	ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.52	0.56	-0.64	-0.63	มากที่สุด
รวม		4.52	0.47	-0.60	-0.55	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ (Empowering teams to work efficiently)						
1	ผู้บริหารกระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม	4.56	0.55	-0.69	-0.62	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และการทำงานในองค์กรอย่างอิสระ	4.54	0.56	-0.73	-0.52	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.53	0.56	-0.67	-0.59	มากที่สุด
รวม		4.54	0.47	-0.59	-0.53	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships)						
1	ผู้บริหารส่งเสริมขีดความสามารถให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.47	0.58	-0.55	-0.66	มาก

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
2	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในองค์กร เพื่อให้บรรลุปเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.61	-0.73	-0.43	มาก
3	ผู้บริหารยกย่องชื่นชมสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม	4.45	0.64	-0.75	-0.46	มาก
4	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพัน เสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน	4.50	0.61	-0.81	-0.34	มาก
รวม		4.48	0.41	-0.29	-0.83	มาก
รวมเฉลี่ย		4.51	0.40	-0.36	-0.86	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.40) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อย การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) และ ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และการทำงานในองค์กรอย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2. องค์ประกอบย่อย ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในสิ่งแวดล้อมเสมือนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบไฮบริดและทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

3. องค์กรประกอบย่อย การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพัน เสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารส่งเสริมขีดความสามารถให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารยกย่องชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบหลักและองค์กรประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างและเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะสมมาตร (หากค่า Skewness > +1) แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) เมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตาราง พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ที่	องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
1	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม	4.43	0.68	-0.74	-0.54	มาก
2	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.43	0.67	-0.77	-0.53	มาก
3	ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร	4.45	0.66	-0.84	-0.45	มาก
4	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก	4.44	0.67	-0.81	-0.48	มาก
รวม		4.44	0.58	-0.77	-0.29	มาก
รวมเฉลี่ย		4.46	0.51	-0.67	-0.34	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.43) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อย ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างเข้าใจ และมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารโดยใช้ภาษาได้อย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2. องค์ประกอบย่อย ความฉลาดในการเข้าสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารมีความเข้าใจในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ และสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

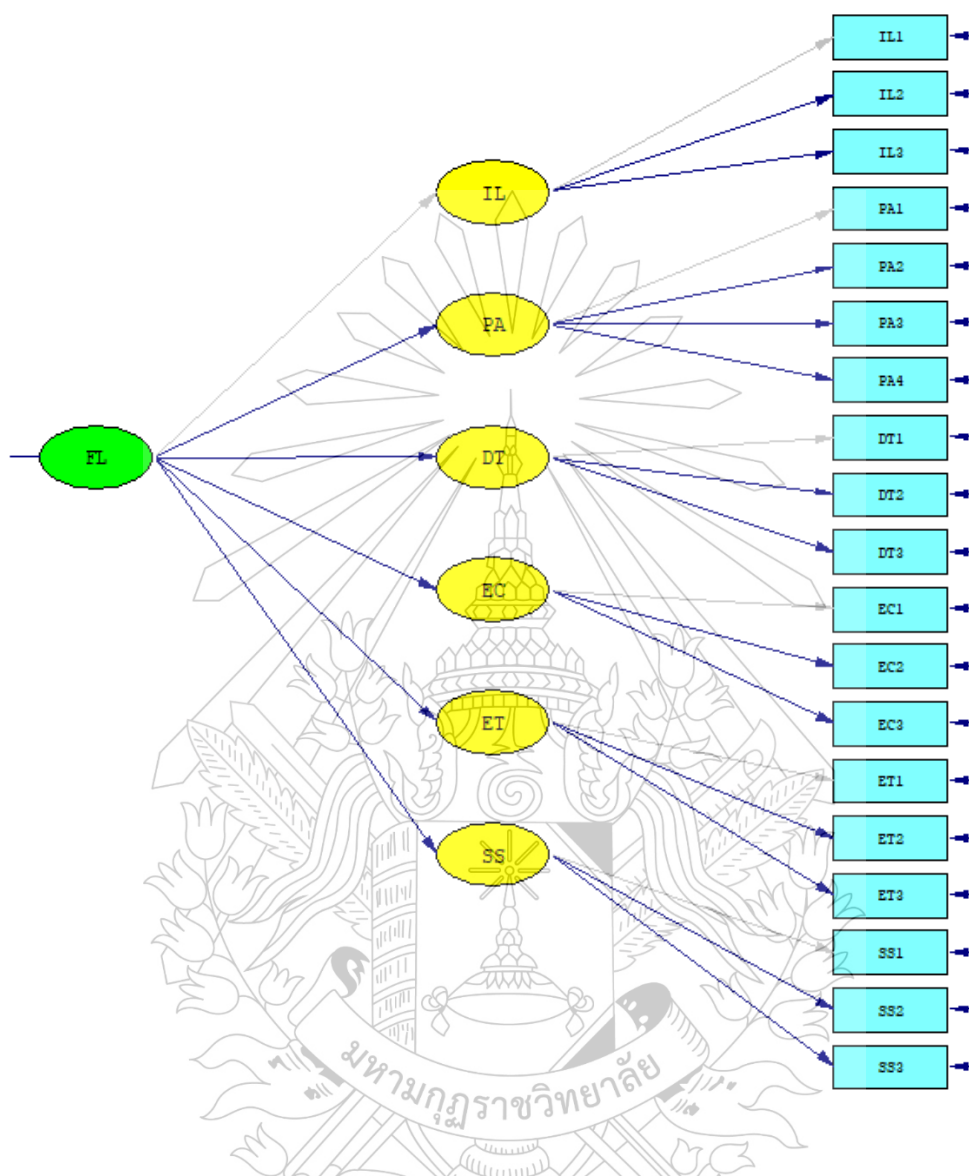
3. องค์ประกอบย่อย การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างและเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะสมมาตร (หากค่า Skewness > +1) แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) เมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) จากตาราง พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า Kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

4.4 ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยขอนำเสนอโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 66 ตัวบ่งชี้ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังภาพประกอบที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามที่กะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ซึ่งไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวลัย มาคุ้ม, 2549) ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 19 องค์ประกอบ 66 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้ง 6 โมเดล ดังนี้

1.1 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้

1.2 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

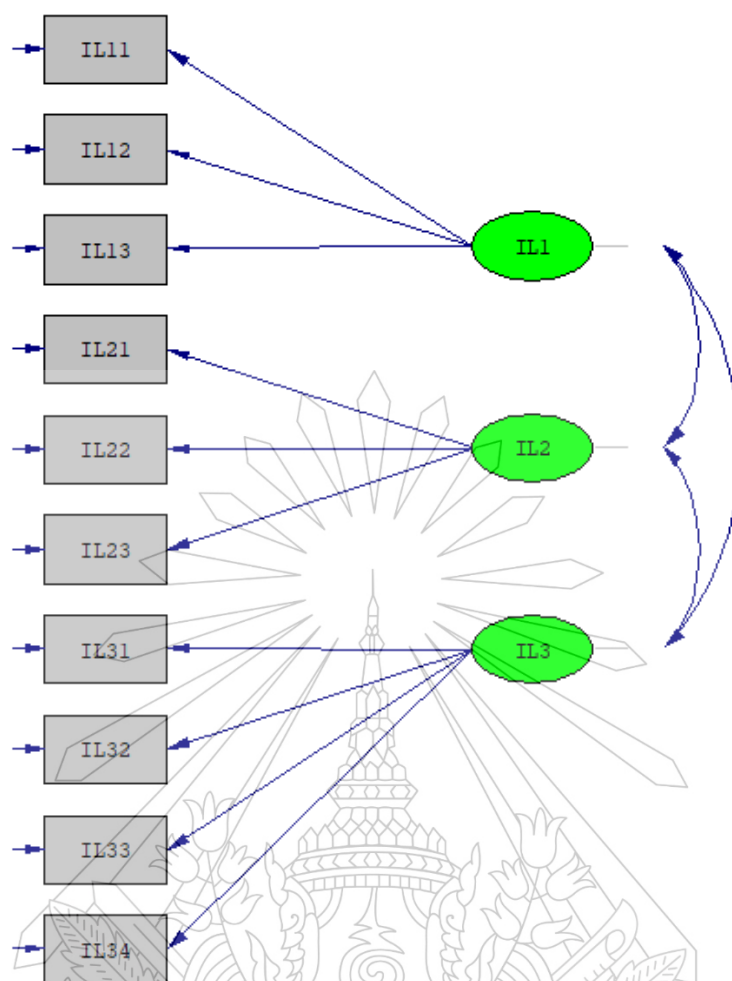
1.3 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้

1.4 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้

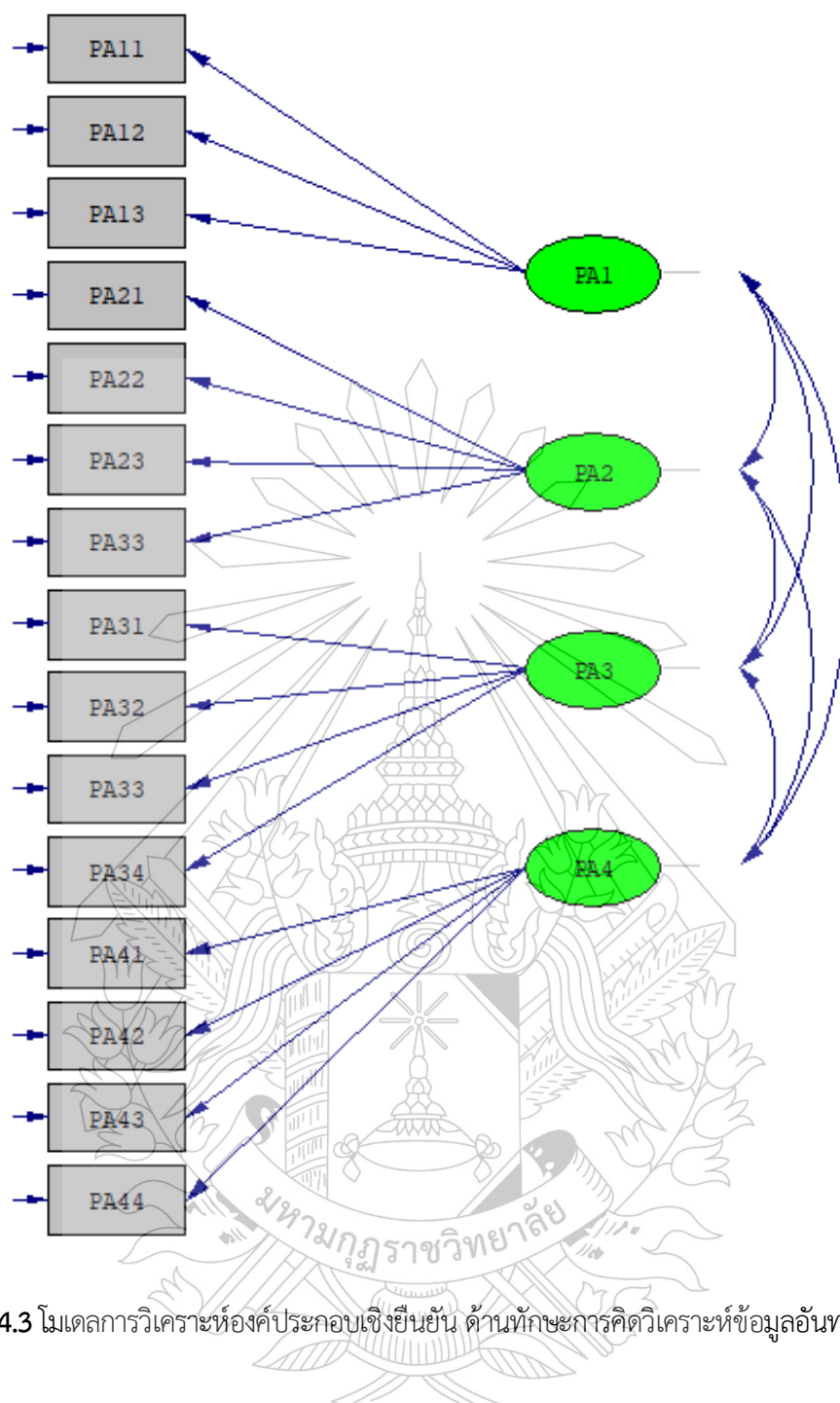
1.5 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้

1.6 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้

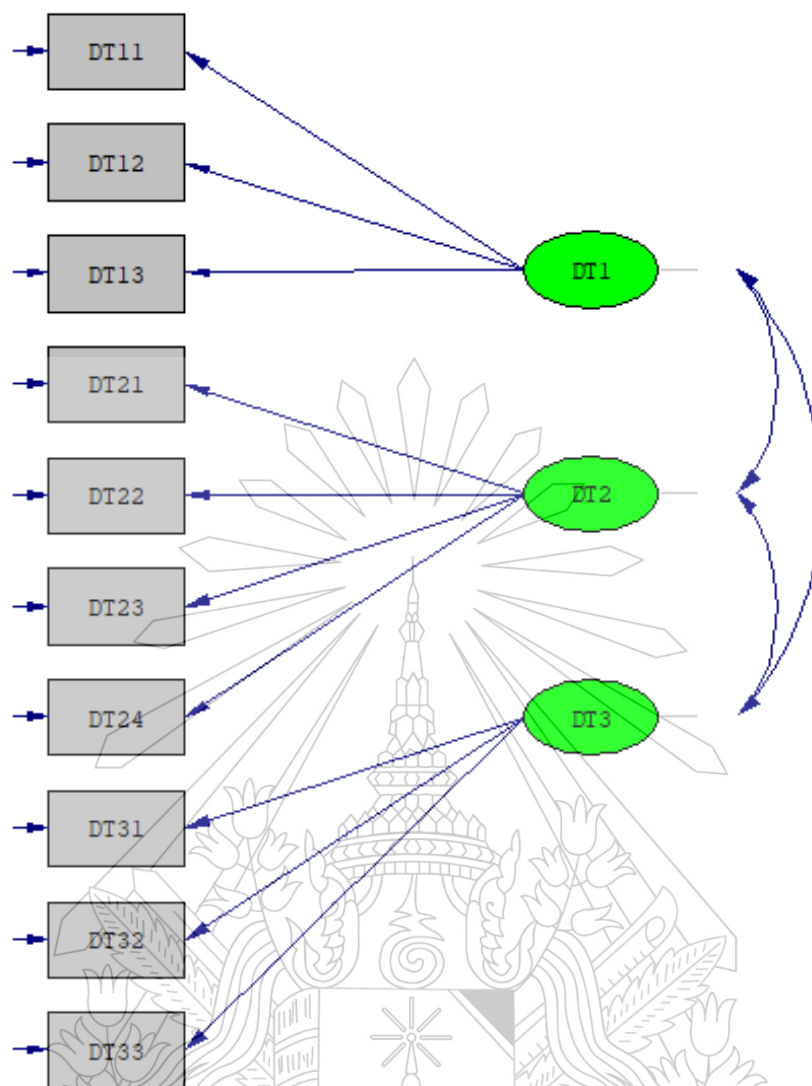
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นแสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพประกอบที่ 4.2 - 4.7



ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล



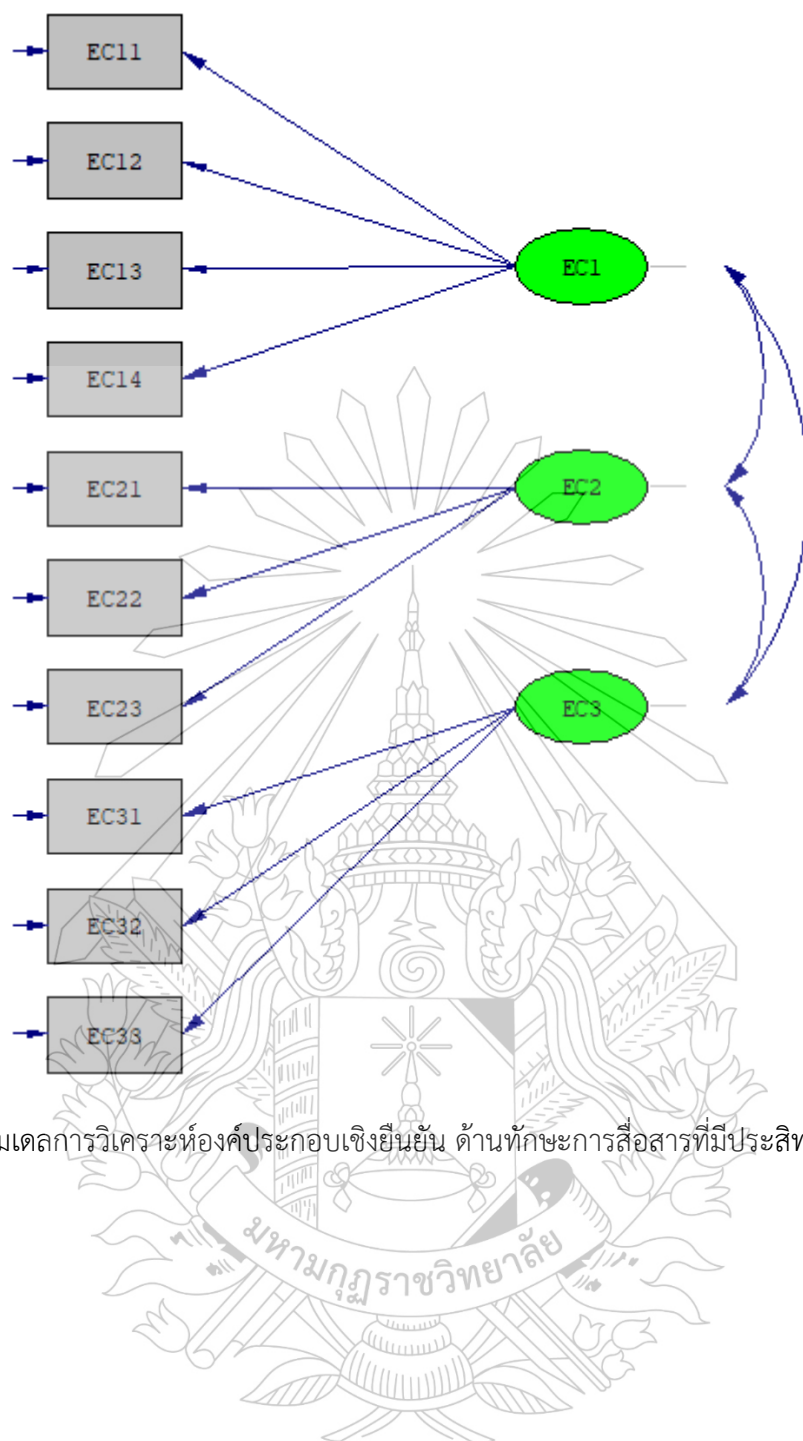
ภาพที่ 4.3 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง



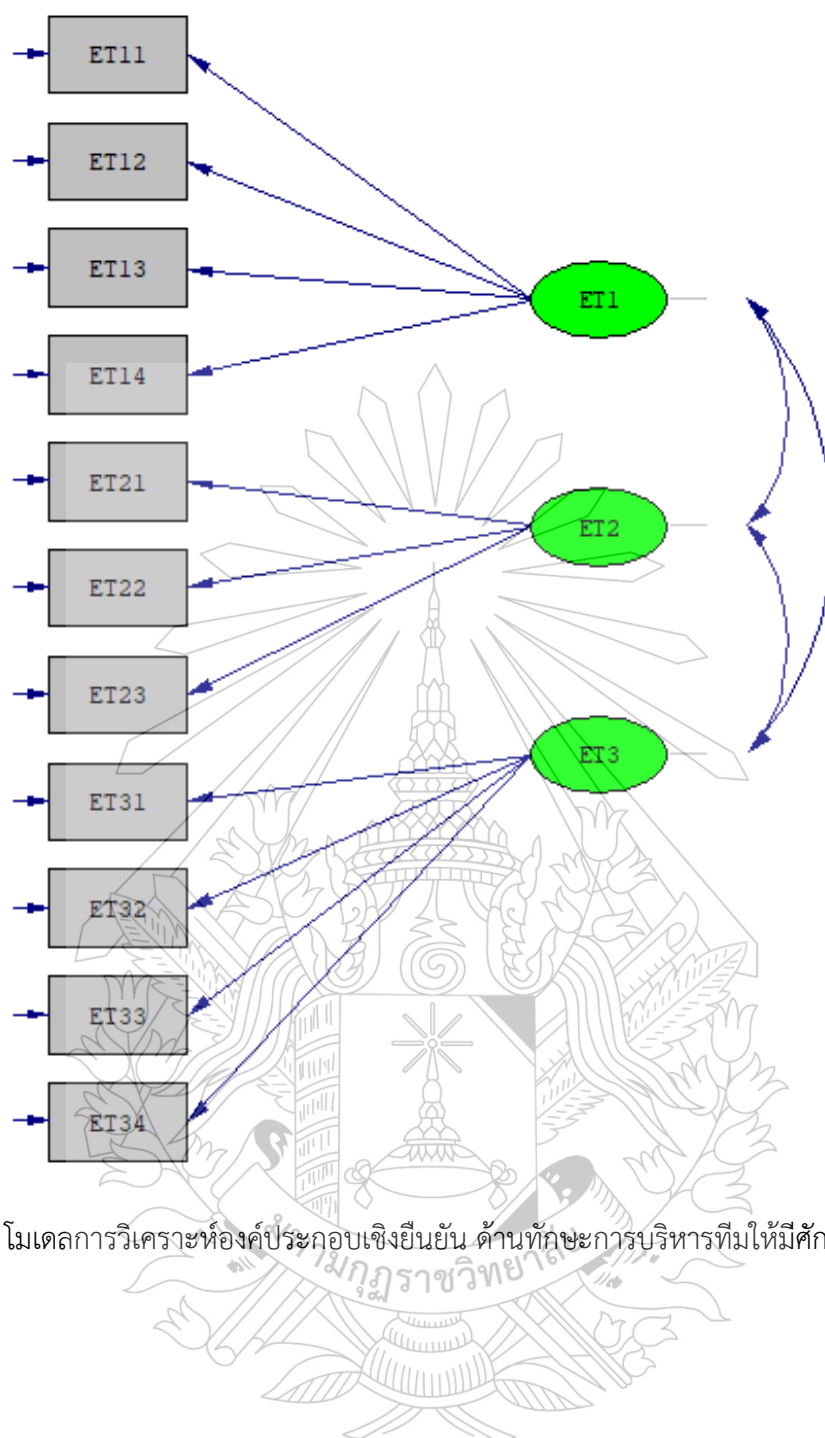
ภาพที่ 4.4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี

ดิจิทัล

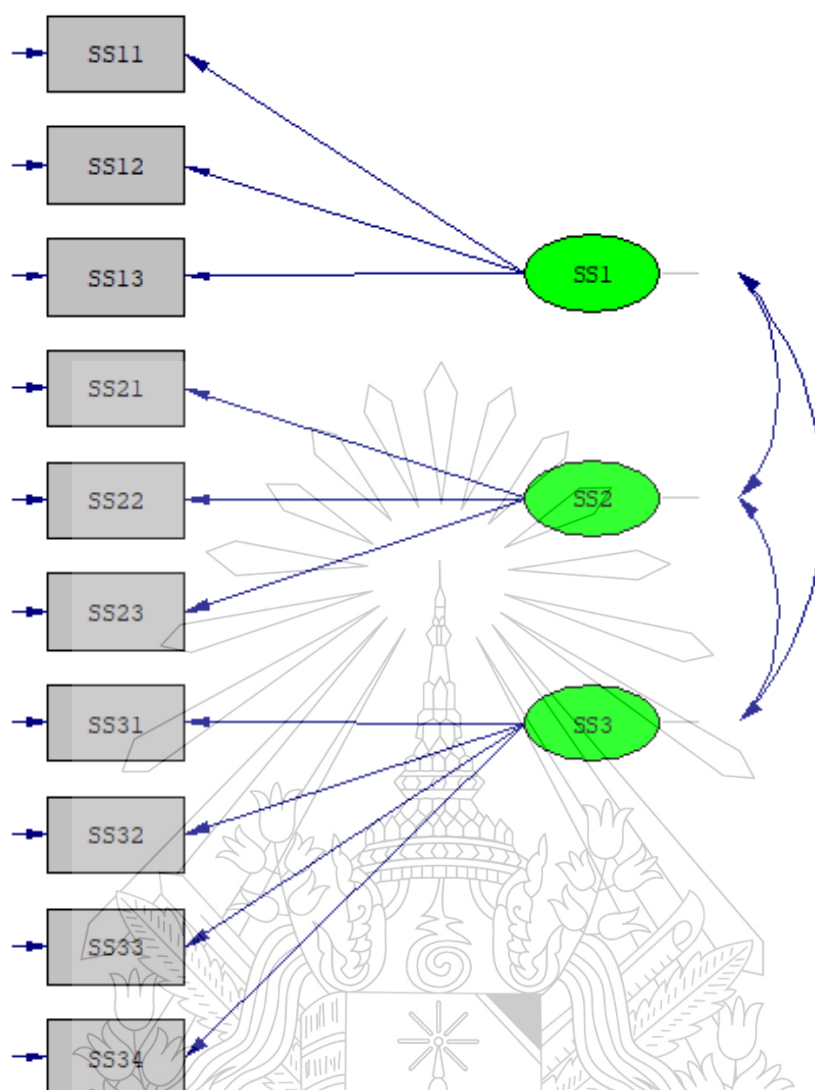




ภาพที่ 4.5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 4.6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ



ภาพที่ 4.7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านทักษะการเข้าสู่ชมอันชาญฉลาด

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

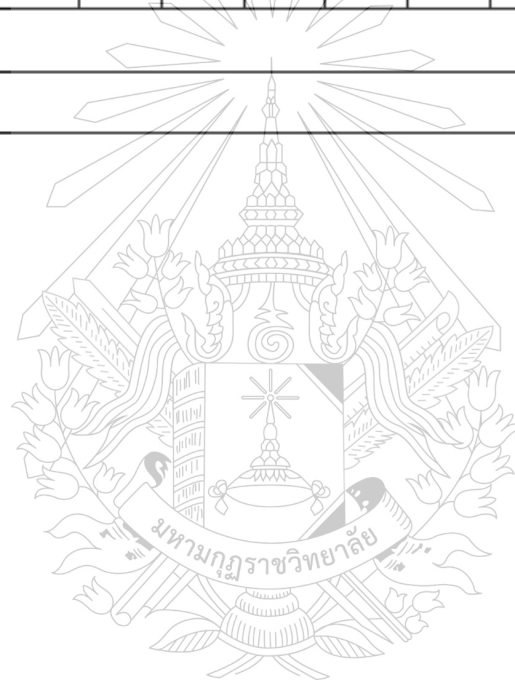
ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	IL1	IL2	IL3	PA1	PA2	PA3	PA4	DT1	DT2	DT3	EC1	EC2	EC3	ET1	ET2	ET3	SS1	SS2	SS3
IL1	1																		
IL2	.894**	1																	
IL3	.758**	.801**	1																
PA1	.798**	.758**	.746**	1															
PA2	.793**	.788**	.761**	.862**	1														
PA3	.760**	.762**	.758**	.788**	.826**	1													
PA4	.671**	.696**	.729**	.738**	.761**	.772**	1												
DT1	.702**	.725**	.790**	.726**	.751**	.735**	.679**	1											
DT2	.757**	.764**	.826**	.792**	.811**	.771**	.707**	.842**	1										
DT3	.626**	.621**	.621**	.696**	.700**	.633**	.642**	.665**	.725**	1									
EC1	.678**	.697**	.700**	.677**	.678**	.671**	.565**	.659**	.661**	.603**	1								
EC2	.668**	.684**	.712**	.675**	.692**	.681**	.593**	.670**	.676**	.577**	.773**	1							
EC3	.623**	.672**	.669**	.674**	.664**	.671**	.559**	.624**	.669**	.547**	.757**	.779**	1						
ET1	.643**	.680**	.665**	.656**	.643**	.636**	.566**	.614**	.650**	.547**	.641**	.636**	.671**	1					
ET2	.608**	.642**	.667**	.626**	.610**	.613**	.555**	.611**	.630**	.537**	.567**	.580**	.591**	.749**	1				

ET3	.623**	.639**	.694**	.685**	.639**	.619**	.621**	.602**	.673**	.639**	.572**	.572**	.606**	.678**	.698**	1			
SS1	.696**	.700**	.720**	.684**	.700**	.696**	.634**	.662**	.693**	.568**	.739**	.713**	.775**	.738**	.704**	.688**	1		
SS2	.791**	.751**	.751**	.787**	.768**	.762**	.668**	.720**	.760**	.633**	.662**	.637**	.616**	.615**	.575**	.636**	.693**	1	
SS3	.866**	.807**	.788**	.784**	.796**	.810**	.727**	.717**	.763**	.625**	.684**	.663**	.645**	.654**	.627**	.658**	.703**	.836**	1

Bartlett's test of sphericity = 9812.32, $df = 171$, $p = .000$,

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.969



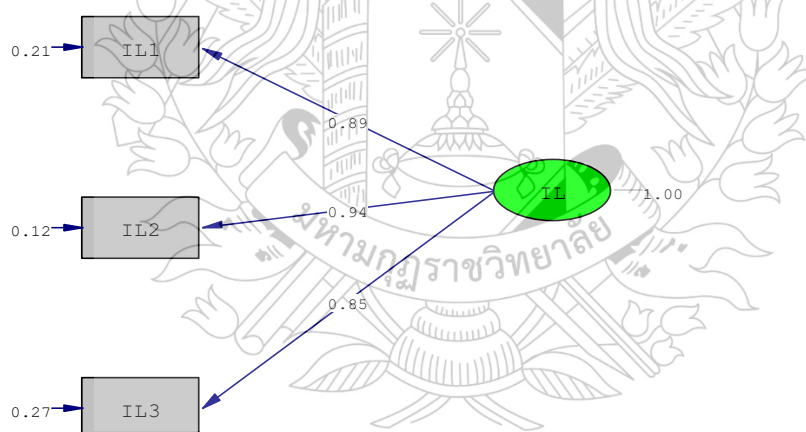
จากตารางที่ 4.10 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ของโมเดลองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.537 - 0.866 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง IL1 (ผู้นำจากภายใน) และ SS3 (การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง DT3 (มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร) และ ET2 (การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ)

4.5 ผลการพัฒนาและการตรวจสอบโมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PA) ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) ทักษะทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET) และทักษะการเข้าถึงคนอันชาญฉลาด (SS) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 4.11- 4.12

4.5.1 โมเดลการวัดทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1) ผู้นำจากภายใน (IL1) 2) ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (IL2) และ 3) ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (IL3)



Chi - Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

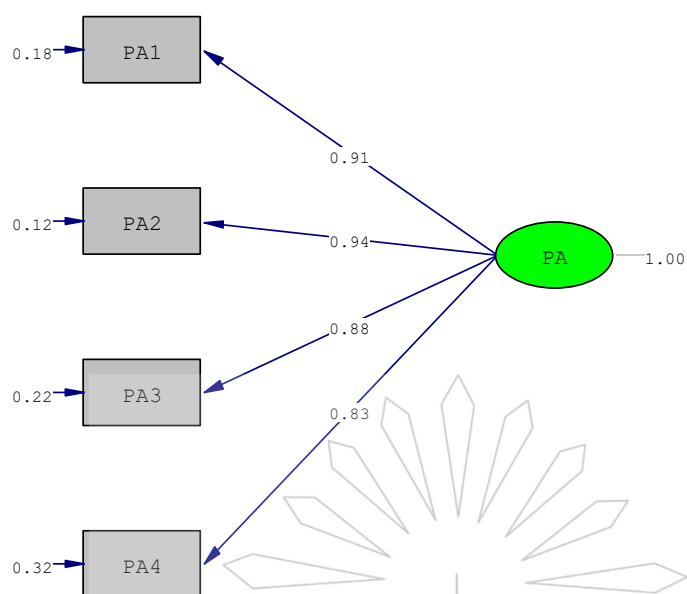
ภาพที่ 4.8 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL)

ตารางที่ 4.12 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL) ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวบ่งชี้	CFA			
	λ	t-value	R ²	δ
1	0.89	23.60	0.79	0.21
2	0.94	25.82	0.88	0.12
3	0.85	22.20	0.73	0.27
$\rho_v = 0.80$				
$\rho_c = 0.71$				

โมเดลการวัดทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ผู้นำจากภายใน (IL1) 2) ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (IL2) และ 3) ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (IL3) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.85 - 0.94 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $\geq \pm 2.58$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

4.5.2 โมเดลการวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PA) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (PA1) 2) ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (PA2) 3) การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (PA3) และ 4) เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (PA4)



Chi - Square=19.14, df=2, P-value=0.00007, RMSEA=0.137

ภาพที่ 4.9 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PA)

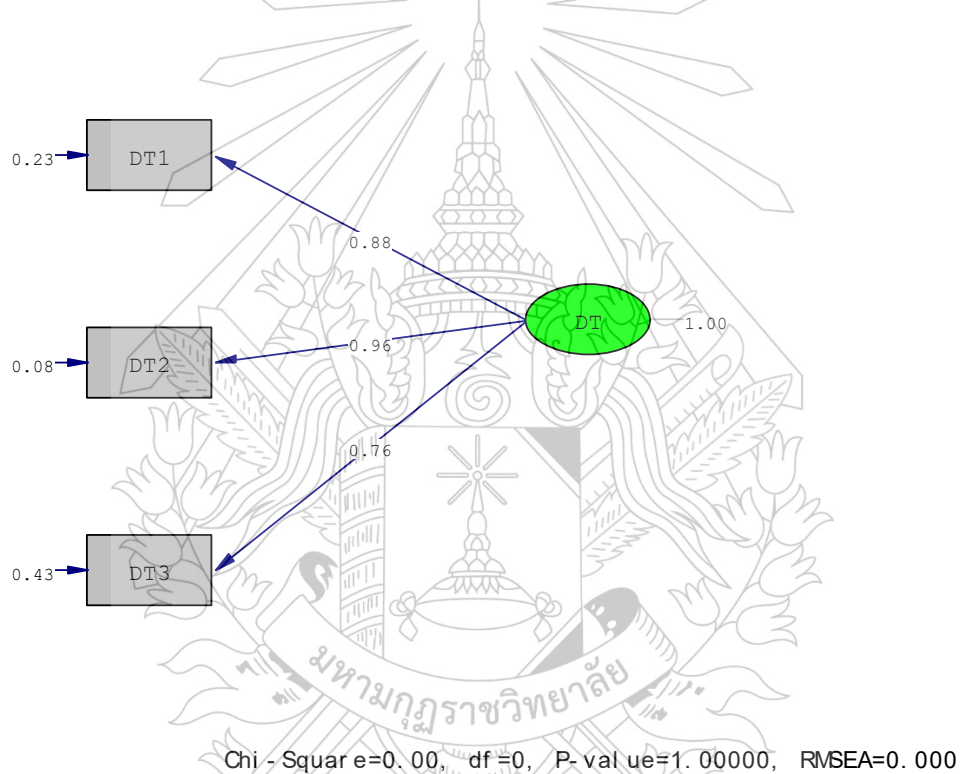
ตารางที่ 4.13 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวบ่งชี้	CFA			
	λ	t-value	R^2	δ
1	0.91	24.79	0.82	0.18
2	0.94	26.35	0.88	0.12
3	0.88	23.80	0.78	0.22
4	0.83	21.31	0.68	0.32
$\rho_v = 0.79$				
$\rho_e = 0.94$				

โมเดลการวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (PA1) 2) ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (PA2) 3) การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจ

ที่ซับซ้อน (PA3) และ 4) เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (PA4) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.83 - 0.94 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $\geq \pm 2.58$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

4.5.3 โมเดลการวัดทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (DT1) 2) รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (DT2) และ 3) มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (DT3)



ภาพที่ 4.10 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT)

ตารางที่ 4.14 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

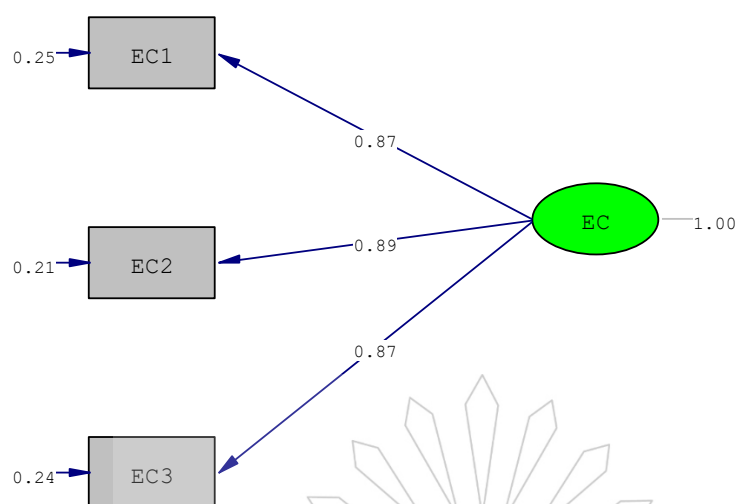
ตัวบ่งชี้	CFA			
	λ	t-value	R^2	δ
1	0.88	22.79	0.77	9.01
2	0.96	26.07	0.92	3.31
3	0.76	18.50	0.57	13.31

$\rho_v = 0.75$
 $\rho_c = 0.90$

โมเดลการวัดทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (DT1) 2) รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (DT2) และ 3) มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (DT3)

โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.76 - 0.96 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า $t\text{-value} \geq \pm 2.58$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

4.5.4 โมเดลการวัดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (EC1) 2) ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (EC2) และ 3) การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (EC3)



Chi - Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.11 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC)

ตารางที่ 4.15 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

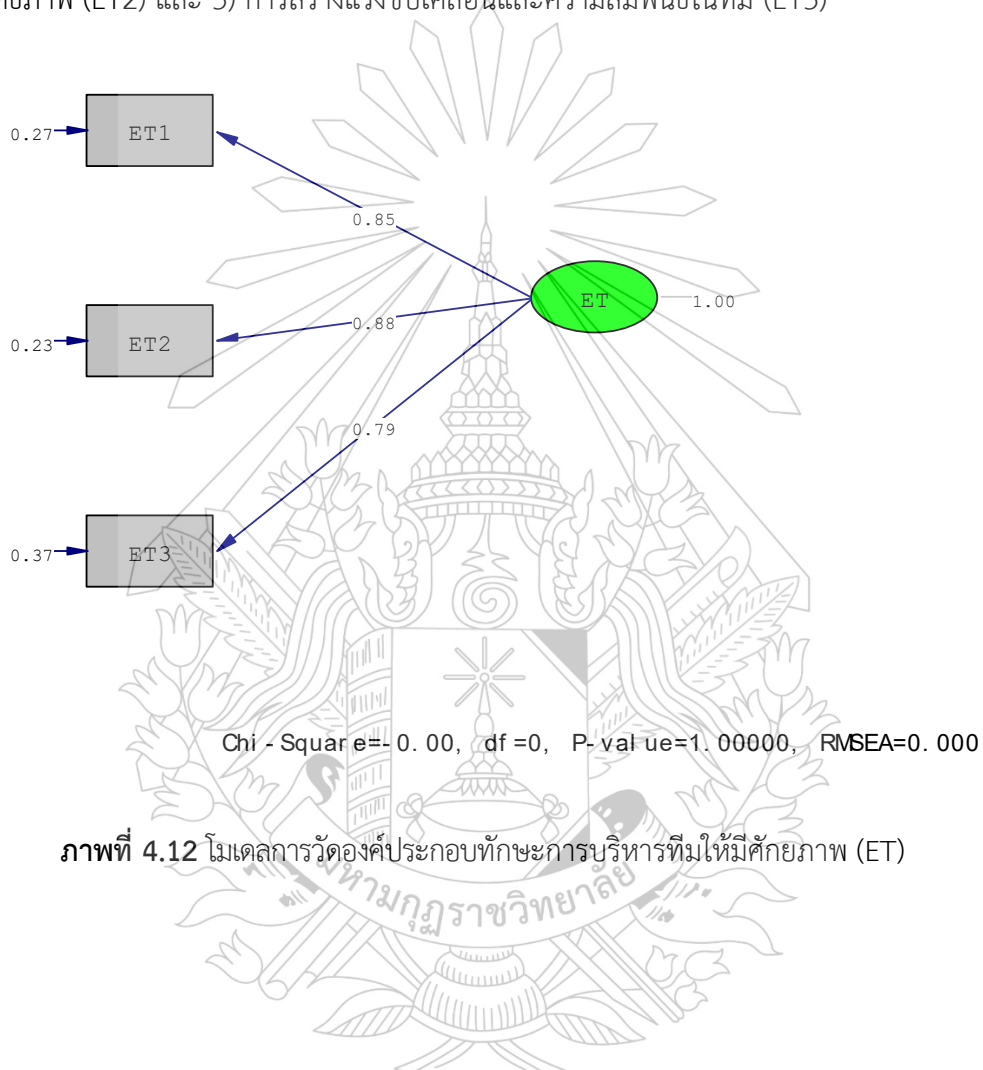
ตัวบ่งชี้	CFA			
	λ	t-value	R ²	δ
1	0.87	22.49	0.75	0.25
2	0.89	23.44	0.79	0.21
3	0.87	22.74	0.76	0.24

$\rho_r = 0.77$
 $\rho_c = 0.91$

โมเดลการวัดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) นักสื่อสารระดับปริมจารย์ (EC1) 2) ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (EC2) และ 3) การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (EC3) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.87 - 0.89 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $\geq \pm 2.58$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

4.5.5 โมเดลการวัดทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (ET1) 2) การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ (ET2) และ 3) การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (ET3)



ภาพที่ 4.12 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET)

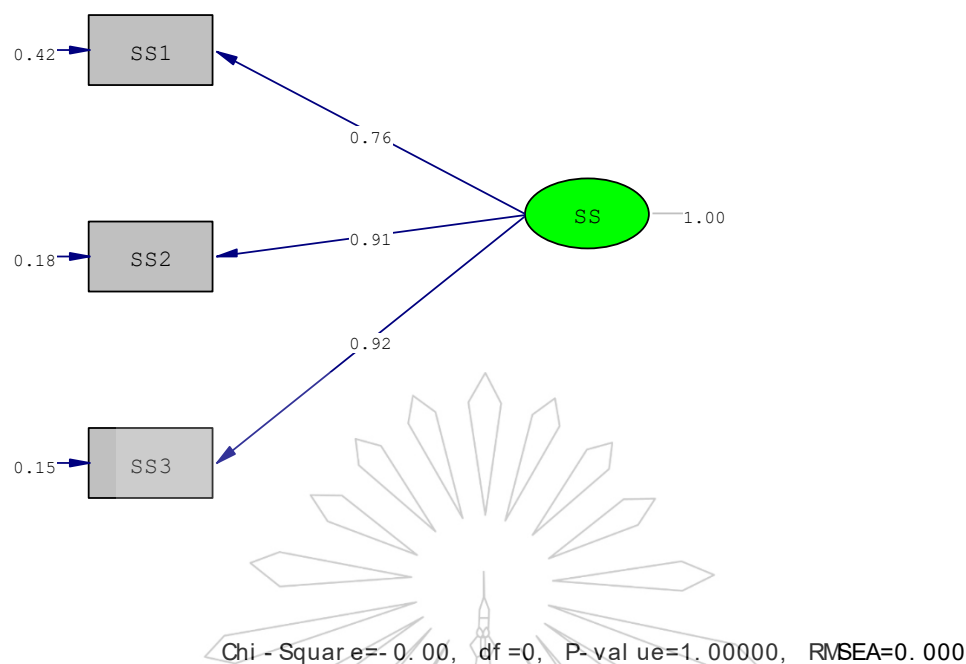
ตารางที่ 4.16 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET) ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวบ่งชี้	CFA			
	λ	t-value	R^2	δ
1	0.85	21.29	0.73	0.27
2	0.88	22.19	0.77	0.23
3	0.79	19.38	0.63	0.37
$\rho_v = 0.71$				
$\rho_c = 0.88$				

โมเดลการวัดทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (ET1) 2) การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ (ET2) และ 3) การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (ET3)

โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.79 - 0.88 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า $t\text{-value} \geq \pm 2.58$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

4.5.6 โมเดลการวัดทักษะการเข้าสู่ชมอันชาญฉลาด (SS) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
1) ความฉลาดในการเข้าสู่ชม (SS1) 2) ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (SS2) และ 3) การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (SS3)



ภาพที่ 4.13 โมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (SS)

ตารางที่ 4.17 คุณภาพของโมเดลการวัดทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (SS) ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวบ่งชี้	CFA			
	λ	t-value	R^2	δ
1	0.76	18.71	0.58	0.42
2	0.91	23.93	0.83	0.18
3	0.92	24.42	0.85	0.15

$\rho_c = 0.75$
 $\rho_c = 0.90$

โมเดลการวัดทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (SS) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความฉลาดในการเข้าสังคม (SS1) 2) ความสามารถทางพฤติกรรม (SS2) และ 3) การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (SS3) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมา

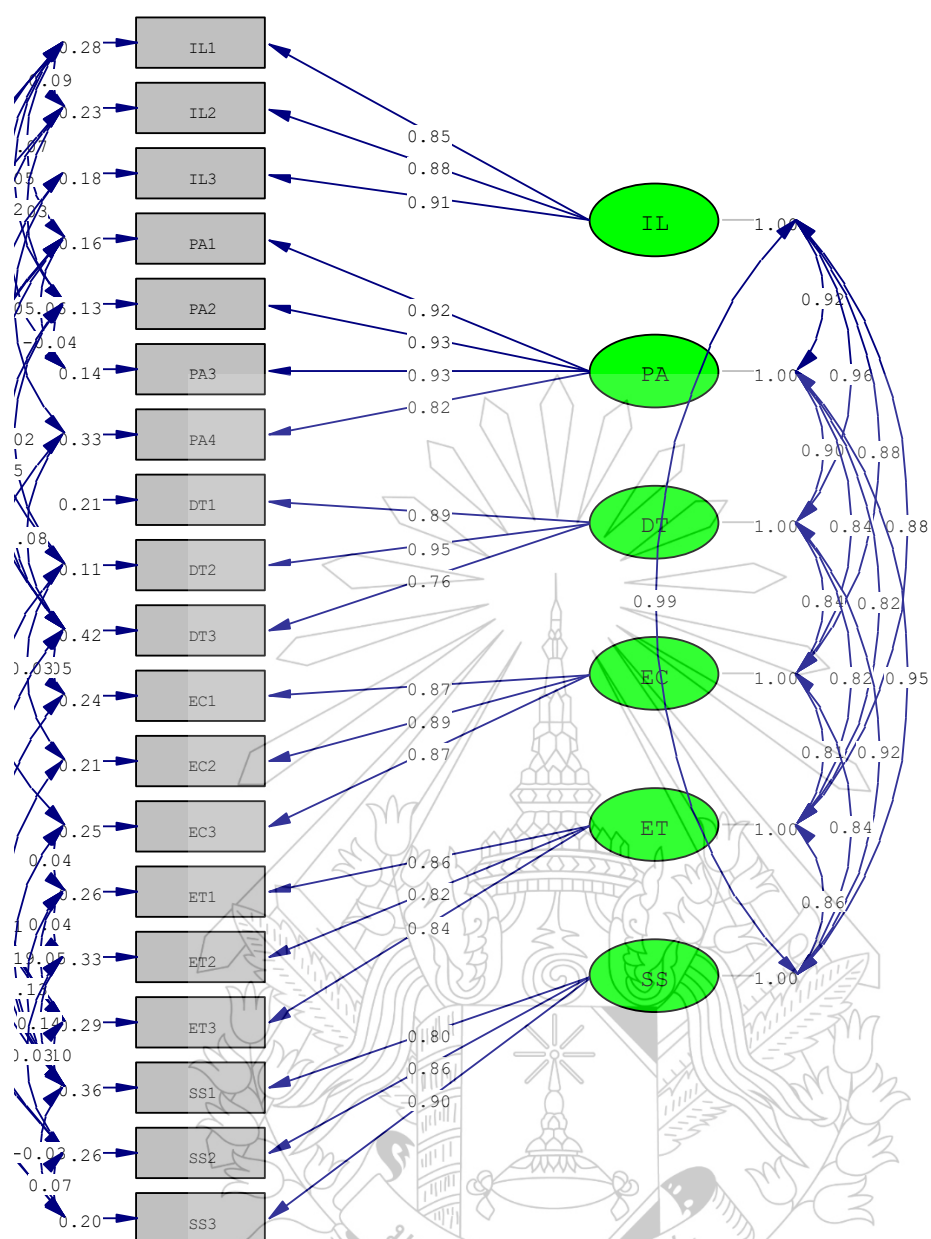
วิเคราะห์ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.76 - 0.92 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า $t\text{-value} \geq \pm 2.58$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

4.6.1 การสร้างและพัฒนาโมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PA) 3) ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET) และ 6) ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (SS) ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์ของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อคำถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง จะแบ่งพิจารณาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของ Fit Index และส่วนของคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



Chi - Square=120.44, df=99, P-value=0.07047, RMSEA=0.022

ภาพที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

ส่วนที่ 1 Fit index เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยพิจารณาดัชนี Chi-Square test, RMSEA, GFI, AGFI และ SRMR และชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยพิจารณาดัชนี NFI, NNFI และ CFI

ตารางที่ 4.18 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลทักษะผู้นำแห่งอนาคตของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ดัชนีวัด ความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.070	ระดับดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1.216	ระดับดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.013	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.022	ระดับดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.988	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.996	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.998	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.974	ระดับดี
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.950	ระดับดี

จากตารางที่ 4.16 ผลการตรวจสอบดัชนีชุดที่ 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี และดัชนีชุดที่ 2 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี สรุปในภาพพบว่าโมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับดี

ส่วนที่ 2 คุณภาพภายในโมเดลการวัด เป็นการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด โดยจะทำการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted : ρ_v) ซึ่งมีรายละเอียดในการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 4.19 คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ลำดับที่ 1			
องค์ประกอบที่ 1			
IL1	0.85**	0.72	0.28
IL2	0.88**	0.77	0.23
IL3	0.91**	0.82	0.18
องค์ประกอบที่ 2			
PA1	0.92**	0.84	0.16
PA2	0.93**	0.87	0.13
PA3	0.93**	0.86	0.14
PA4	0.98**	0.67	0.33
องค์ประกอบที่ 3			
DT1	0.89**	0.79	0.21
DT2	0.95**	0.90	0.11
DT3	0.76**	0.58	0.42
องค์ประกอบที่ 4			
EC1	0.87**	0.76	0.24
EC2	0.89**	0.79	0.21
EC3	0.87**	0.75	0.25
องค์ประกอบที่ 5			
ET1	0.86**	0.74	0.26
ET2	0.82**	0.67	0.33
ET3	0.84**	0.71	0.29
องค์ประกอบที่ 6			
SS1	0.80**	0.65	0.36
SS2	0.86**	0.74	0.26
SS3	0.90**	0.80	0.20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

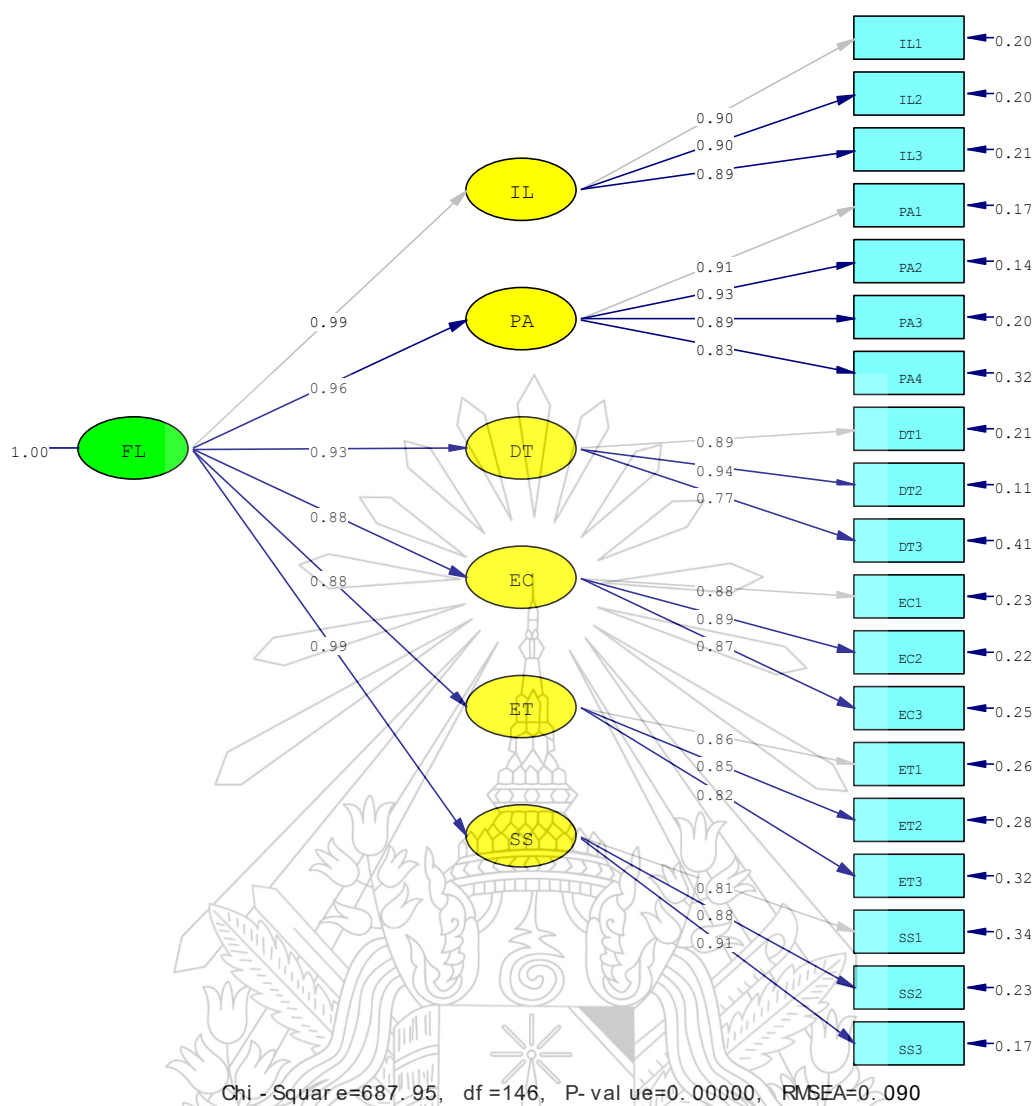
จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการพิจารณา Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าทั้งสองส่วนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับลักษณะทางกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

4.7.1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

การสร้างและพัฒนาโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

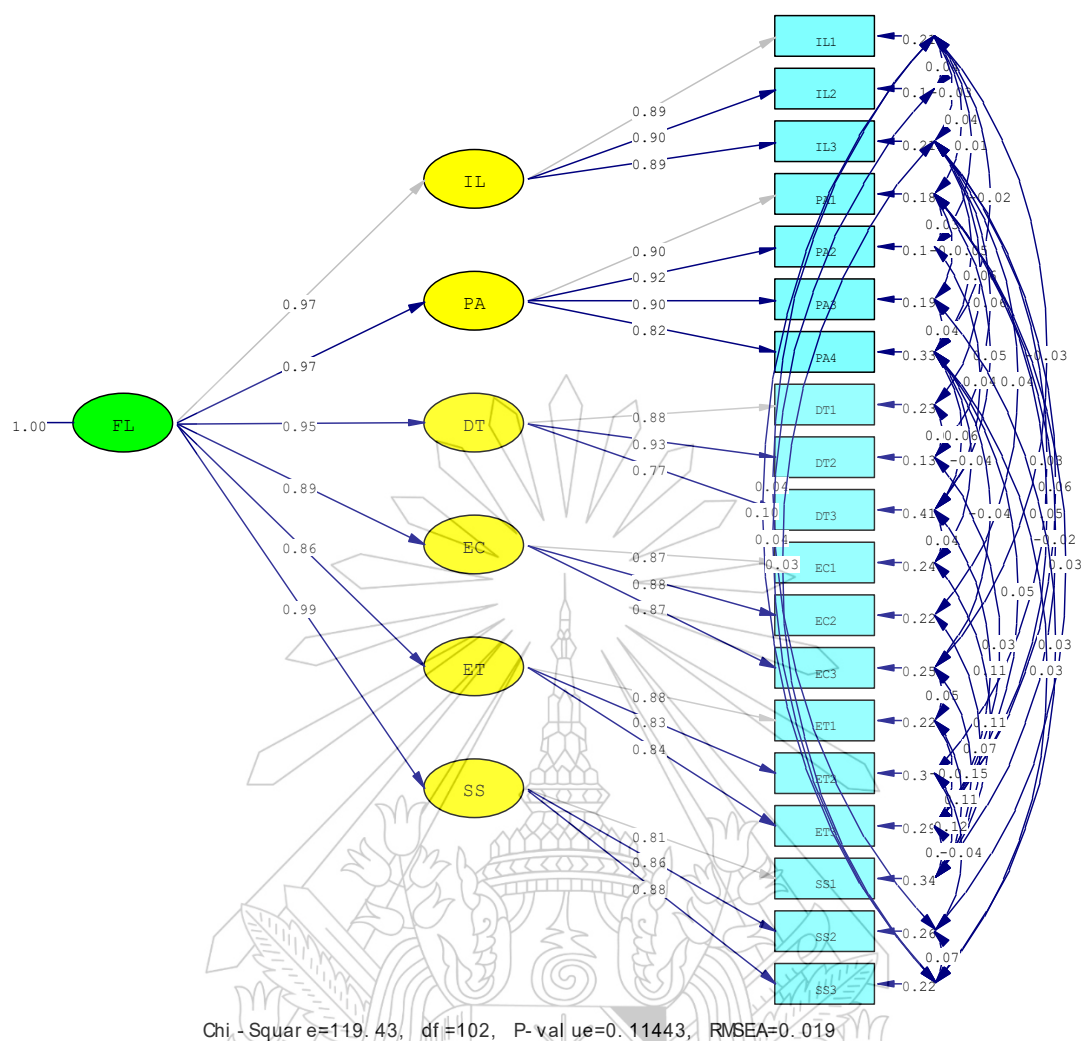
จากการสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PA) 3) ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET) และ 6) ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (SS) ผู้วิจัยได้สร้างพฤติกรรมการวัดตามนิยามศัพท์ของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำพฤติกรรมการวัด ที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัด ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น การตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะแบ่งพิจารณาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของ Fit Index และส่วนของคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 4.15 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองก่อนปรับ

ตารางที่ 4.20 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสอง (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

ดัชนีวัด ความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนี ใน โมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	4.712	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.001	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.090	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.931	ระดับพอใช้
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.935	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.945	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.861	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.819	ไม่ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 4.16 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ

ส่วนที่ 1 Fit index เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยพิจารณาดัชนี Chi-Square test, RMSEA, GFI, AGFI และ SRMR และชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยพิจารณาดัชนี NFI, NNFI และ CFI

ตารางที่ 4.21 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสองหลังปรับ (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

ดัชนีวัดความ สอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.114	ระดับดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1.24	ระดับดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.01	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.02	ระดับดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	1.00	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	1.00	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	1.00	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.98	ระดับดี
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.97	ระดับดี

จากตารางที่ 4.21 ผลการตรวจสอบดัชนีชุดที่ 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี และดัชนีชุดที่ 2 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี สรุปในภาพพบว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 2 คุณภาพภายในโมเดลการวัด เป็นการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด โดยจะทำการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted : ρ_v) ซึ่งมีรายละเอียดในการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 4.22 คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

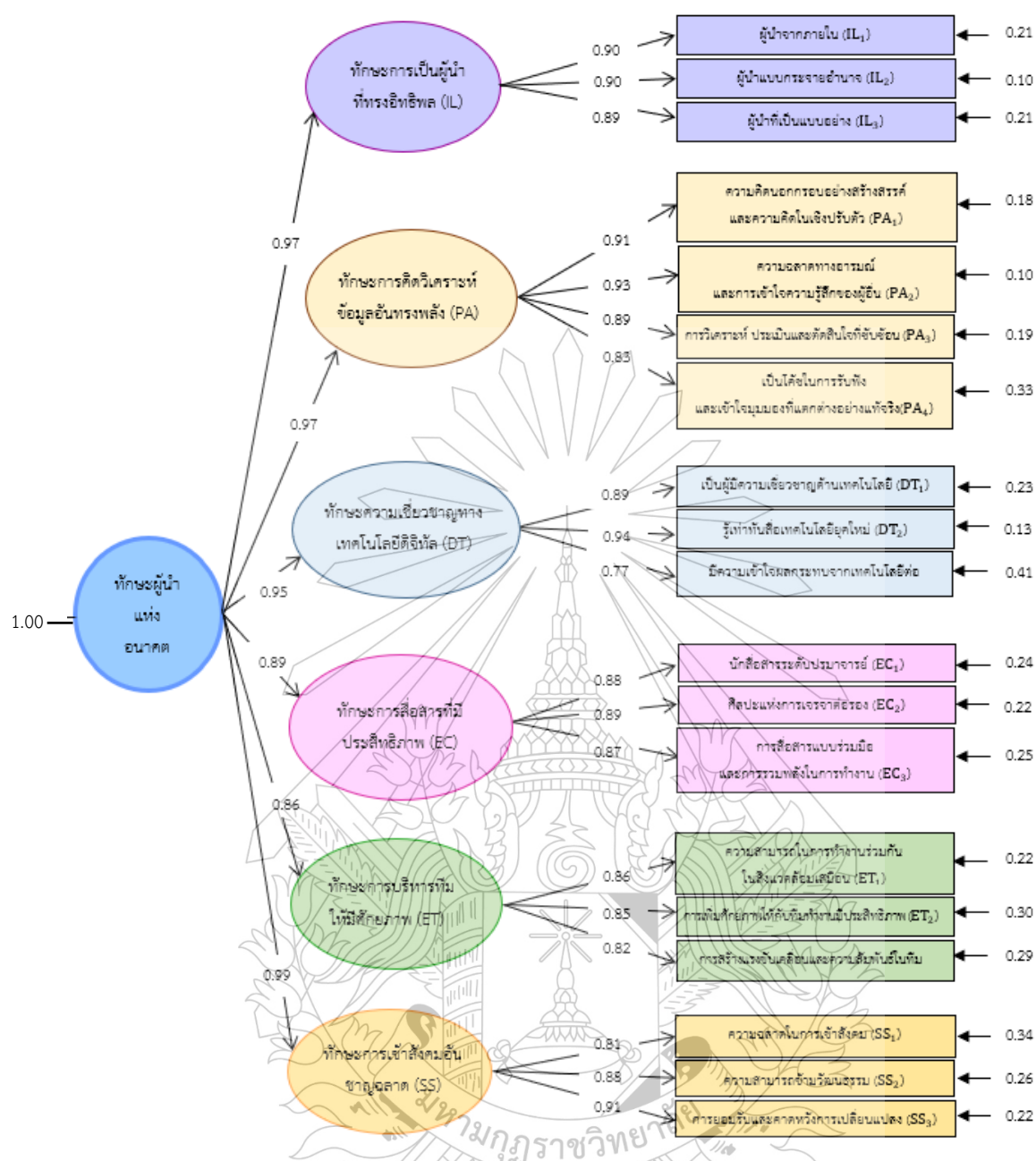
องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ลำดับที่ 2	$\rho_v = 0.75$	$\rho_c = 0.87$	
IL	0.97**	0.95	0.05
PA	0.97**	0.94	0.06
DT	0.95**	0.90	0.10
EC	0.89**	0.79	0.21
ET	0.86**	0.74	0.26
SS	0.99**	0.99	0.01
ลำดับที่ 1			
องค์ประกอบที่ 1			
IL1	0.89**	0.79	0.21
IL2	0.90**	0.81	0.10
IL3	0.89**	0.79	0.21
องค์ประกอบที่ 2			
PA1	0.90**	0.82	0.18
PA2	0.92**	0.85	0.10
PA3	0.90**	0.81	0.19
PA4	0.82**	0.67	0.33
องค์ประกอบที่ 3			
DT1	0.88**	0.77	0.23
DT2	0.93**	0.87	0.13
DT3	0.77**	0.59	0.41
องค์ประกอบที่ 4			
EC1	0.87**	0.76	0.24
EC2	0.88**	0.78	0.22
EC3	0.87**	0.75	0.25
องค์ประกอบที่ 5			
ET1	0.88**	0.78	0.22

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ET2	0.83**	0.70	0.30
ET3	0.83**	0.71	0.29
องค์ประกอบที่ 6			
SS1	0.81**	0.66	0.34
SS2	0.86**	0.74	0.26
SS3	0.88**	0.78	0.22

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด ผู้วิจัยจะเน้นอธิบายในส่วนขององค์ประกอบหลักอย่างละเอียด ซึ่งเป็นองค์ประกอบลำดับที่ 2 ในโมเดลการวัดมีอยู่ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (IL) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (PA) 3) ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (ET) และ 6) ทักษะการเข้าถึงคนอันชาญฉลาด (SS) จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.86 – 0.99 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : ρ_c) มีค่าเท่ากับ 0.75 (>0.70) มีเกณฑ์ความสอดคล้องที่เหมาะสม และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted : ρ_v) มีค่าเท่ากับ 0.87 (>0.70) มีเกณฑ์ความสอดคล้องที่เหมาะสม (สุวิมล ติรภานันท์, 2555)

จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการพิจารณา Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าทั้งสองส่วนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับลักษณะทางกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา



ภาพที่ 4.17 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยสรุป

ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดระดับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักใน 6 โมเดลการวัด และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากโมเดลการวัดระดับองค์ประกอบย่อยของ 6 องค์ประกอบหลัก พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งผลจากการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ผลที่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และแสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับได้ในกรณีต่าง ๆ เช่น 1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต 2) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling) การวิจัยและพัฒนา (research and development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) เป็นต้น 3) ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย 4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา 5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตาม

ภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

4.8 ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญมี 6 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง มี 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ และทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ รวมทั้ง 66 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก ไปเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ทางการเสริมสร้างทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด 2) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง 4) ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 6) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ รายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
1. ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล 1.1 ผู้นำจากภายใน	1.1 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาวะผู้นำและการสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กร	1.1 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กร
1.2 ผู้นำแบบกระจายอำนาจ	1.2 การจัดอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การจัดกิจกรรม	1.2 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์	1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดและแก้ปัญหา พร้อม

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
	ระดมความคิดเห็นและการแก้ปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมา ใช้ในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุน โครงการริเริ่มใหม่ ๆ ภายในสถานศึกษา	และแก้ปัญหาร่วมกันภายในองค์กร นอกจากนี้ ควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เปิด กว้างต่อการแสดงความคิดเห็น ความคิด สร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร กล้าแสดงศักยภาพและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	ทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อ ขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนา
1.3 ผู้นำที่เป็น แบบอย่าง	1.3 การจัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมการ บริหารงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม การพัฒนาทักษะด้านการเข้าใจบริบท องค์กรและการบริหารบุคลากร รวมทั้ง การสร้างระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา และการเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมความผูกพันในการทำงานและ	1.3 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้าน คุณธรรม ความยุติธรรม และความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงาน โดยควรมีความเข้าใจบริบทและ สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อนำมาใช้ในการ บริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ สนับสนุน และ ส่งเสริมบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และ	1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดง พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทั้งด้าน คุณธรรม ความยุติธรรม และความ รับผิดชอบ โดยอาศัยความเข้าใจบริบท ขององค์กร ควบคู่กับการเอาใจใส่และ สนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อ สร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
	สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน	นำพาคณะกรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง 2.1 ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว	2.1 การจัดอบรมด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ การส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหารงาน การจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติหรือสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ ทดลองแนวคิดใหม่ และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	2.1 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทหรือสถานการณ์ใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ เพื่อสร้างแนวทางหรือนวัตกรรมที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปรับตัว และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่อย่างรวดเร็ว ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับตัวและการพัฒนา
2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ และการ	2.2 การจัดอบรมด้านความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล และการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร การ	2.2 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม	2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควบคู่กับการ

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	ส่งเสริมกิจกรรมสร้างทีมสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน การจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร	รวมทั้งมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร	เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความไว้วางใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และประสิทธิภาพขององค์กร
2.3 การวิเคราะห์ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน	2.3 การจัดอบรมด้านการคิดวิเคราะห์ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และการตัดสินใจเชิงวิจักษ์ญาณ การส่งเสริมการใช้ข้อมูลในการวางแผนและแก้ไขปัญหา การจัดกิจกรรมฝึกคิดเชิงระบบและการประเมินทางเลือกอย่างรอบด้าน รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนกรอบความคิดแบบเติบโต โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์	2.3 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาข้อมูลและประเมินทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ ทั้งนี้ ควรใช้วิจักษ์ญาณในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้เกิดขึ้นภายใน	2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประเมินทางเลือกอย่างรอบด้าน และตัดสินใจอย่างมีวิจักษ์ญาณ พร้อมทั้งส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
	แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์กร	องค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมเรียนรู้พัฒนา และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อันจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ	
2.4 เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง	2.4 การจัดอบรมทักษะการโค้ช (Coaching) และการรับฟังเชิงลึก (Deep Listening) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษาและการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ภายในองค์กร รวมทั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.4 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการรับฟังเชิงลึกโดยปราศจากการตัดสิน เพื่อให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง อีกทั้งควรทำหน้าที่เป็นโค้ชในการให้คำแนะนำและสะท้อนมุมมองอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการตระหนักรู้ในตนเอง และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการรับฟังเชิงลึกโดยไม่ตัดสิน พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชในการให้คำแนะนำและสะท้อนมุมมองอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
3. ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล 3.1 มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.1 การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลสำหรับผู้บริหารและบุคลากร การส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและงานสนับสนุน รวมทั้งการจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงานด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	3.1 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และระบบงานภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม	3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และระบบงาน พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร
3.2 รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่	3.2 การจัดอบรมด้านการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) และจริยธรรมดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ	3.2 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากสื่อและเทคโนโลยียุคใหม่อย่างมีวิจารณญาณ รวมทั้งควรใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่	3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ ใช้สื่ออย่างมีจริยธรรมเป็นแบบอย่าง สอดแทรกความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการ

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
	แนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้ง การศึกษาดูงานด้านนวัตกรรมและดิจิทัล เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควร สอดแทรกความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการ บริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต	บริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา พร้อมติดตามแนวโน้ม เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3.3 มีความเข้าใจ ผลกระทบจาก เทคโนโลยีต่อ องค์กร	3.3 การจัดอบรมเกี่ยวกับผลกระทบของ เทคโนโลยีต่อการศึกษาและการบริหาร สถานศึกษา การส่งเสริมการวิเคราะห์ กรณศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีทั้ง ด้านบวกและด้านลบ การจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกำหนดแนวทางการ บริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี รวมทั้ง การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการ วางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน	3.3 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิง ลบของการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างรอบด้าน โดย ควรนำความเข้าใจดังกล่าวมาประกอบการ วางแผนและกำหนดแนวทางในการรับมือกับ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อให้ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยยกระดับประสิทธิผล ขององค์กรให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว	3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความ เข้าใจถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิง ลบของการใช้เทคโนโลยีต่อการ บริหารงานและการเรียนการสอน พร้อม ทั้งวางแผนและกำหนดแนวทางรับมือ กับผลกระทบเหล่านี้ เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์กรอย่างยั่งยืน

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
4. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4.1 นักสื่อสารระดับปรมาจารย์	4.1 การจัดอบรมทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา การฝึกปฏิบัติการเจรจาและการแก้ไขความขัดแย้งในสถานการณ์จำลอง การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการพัฒนาทักษะการรับฟังและการตอบสนองเชิงอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือภายในองค์กรอย่างยั่งยืน	4.1 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลและการสื่อสารอย่างชัดเจน ทั้งในด้านวัจนภาษาและอวัจนภาษา รวมถึงการตอบสนองเชิงอารมณ์ และการสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์ร่วมของบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีไหวพริบและทักษะในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจนทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์ร่วม มีไหวพริบและทักษะการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
4.2 ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง	4.2 การจัดอบรมด้านการเจรจาต่อรอง และการบริหารความขัดแย้ง การฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลองการตัดสินใจร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การส่งเสริมการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในองค์กร รวมทั้งการพัฒนาทักษะการประนีประนอมและการทำงานร่วมกันในองค์กร รวมทั้งการ	4.2 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือสำคัญ อีกทั้งควรใช้แนวทางการประนีประนอมและการตัดสินใจร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดข้อตกลงที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้ นอกจากนี้	4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการสถานการณ์ซับซ้อนด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ใช้วิธีประนีประนอมและตัดสินใจร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้ และสามารถเจรจา

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
	พัฒนาทักษะการประนีประนอมและการทำงานร่วมกันในหลากหลายบริบท เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการสถานการณ์ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	ผู้บริหารควรมีทักษะในการเจรจาต่อรองในบริบทที่หลากหลายอย่างเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	ต่อรองในบริบทที่หลากหลายอย่างเชี่ยวชาญ
4.3 การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน	4.3 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (PLC) การอบรมด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย รวมทั้งการจัดเวทีประชุมหรือกิจกรรมระดมความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.3 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารที่เชื่อมโยงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและเปิดกว้าง เพื่อให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรกระตุ้นและสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารที่เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้กล้าแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
5. ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ 5.1 ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน	5.1 การจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานในสภาพแวดล้อมเสมือนและการทำงานแบบไฮบริด การส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาทักษะการทำงานข้ามสายงาน รวมทั้งการสนับสนุนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวขององค์กรในยุคดิจิทัล	5.1 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรและองค์กรในสภาพแวดล้อมเสมือน (Virtual Environment) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรในทุกสถานการณ์ อีกทั้งควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานแบบไฮบริดและการทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว นอกจากนี้ ผู้บริหารควรนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กร	5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรและองค์กรในสภาพแวดล้อมเสมือนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากร พร้อมบริหารงานแบบไฮบริดและข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
5.2 การเพิ่มศักยภาพให้ทีมทำงานมีประสิทธิภาพ	5.2 การจัดอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ การส่งเสริมการตัดสินใจร่วมและการทำงานอย่างอิสระของบุคลากร การพัฒนาทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการสร้างระบบการ	5.2 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรสามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานได้อย่างอิสระตามขอบเขตหน้าที่ของ	5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจและทำงานอย่างอิสระของสมาชิก พร้อมสร้างความยืดหยุ่นและ

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
	ทำงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการปรับตัวของทีมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร	ตนเอง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน และสนับสนุนให้ทีมสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความคล่องตัวขององค์กรโดยรวม	สนับสนุนการปรับตัวของทีมในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
5.3 การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม	5.3 การจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร การสร้างระบบยกย่องและให้รางวัลเพื่อเสริมแรงจูงใจ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร รวมทั้งการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานอย่างยั่งยืน	5.3 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ทุกคนสามารถขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้การยกย่องและชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ยกย่องและชื่นชมสมาชิกเพื่อเสริมขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
6. ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด 6.1 ความฉลาดในการเข้าสังคม	6.1 การจัดอบรมด้านความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร การส่งเสริมกิจกรรมสร้างทีมและความร่วมมือระหว่างบุคลากร การฝึกปฏิบัติการแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง รวมทั้งการพัฒนาทักษะการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	6.1 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรควบคู่กับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคลากรได้อย่างราบรื่น เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างราบรื่น
6.2 ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม	6.2 การจัดอบรมด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรหรือบุคลากรต่างวัฒนธรรม รวมทั้งการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรม เพื่อ	6.2 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและส่งเสริมบรรยากาศที่ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารหลายภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ	6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรจากวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารหลายภาษา เช่น

มาตรการ	วิธีการ	การสัมภาษณ์	สังเคราะห์แนวทางโดยผู้วิจัย
	เสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	เพื่อสนับสนุนการทำงานข้ามวัฒนธรรมให้เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการทำงานข้ามวัฒนธรรมอย่างราบรื่น
6.3 การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง	6.3 การจัดอบรมด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการคิดเชิงนวัตกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ การพัฒนาทักษะการทำงานข้ามศาสตร์ และการทำงานร่วมกันในระดับสากล รวมทั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายองค์กรทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว และสร้างนวัตกรรมในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	6.3 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอน รวมถึงมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรนำแนวคิดใหม่ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ อันจะช่วยให้องค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงในระดับโลก	6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ซับซ้อนและไม่แน่นอน ยอมรับความแตกต่างทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่น เพื่อสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดและแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่ออาศัยความเข้าใจบริบทขององค์กร ควบคู่กับการเอาใจใส่และสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่อย่างรวดเร็ว ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับตัวและการพัฒนา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควบคู่กับการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและประสิทธิภาพขององค์กร

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประเมินทางเลือกอย่างรอบด้าน และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ พร้อมทั้งส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการรับฟังเชิงลึกโดยไม่ตัดสิน พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชในการให้คำแนะนำและสะท้อนมุมมองอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Expertise Skills) มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และระบบงาน พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ ใช้สื่ออย่างมีจริยธรรมเป็นแบบอย่าง สอดแทรกความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารงานและการเรียนการสอน พร้อมทั้งวางแผนและกำหนดแนวทางรับมือกับผลกระทบเหล่านี้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน

4. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์ร่วม มีไหวพริบและทักษะการเจรจาในบริบทหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการสถานการณ์ซับซ้อนด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ใช้วิธีประนีประนอมและตัดสินใจร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้ และสามารถเจรจาต่อรองในบริบทที่หลากหลายอย่างเชี่ยวชาญ

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารที่เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้กล้าแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรและองค์กรในสภาพแวดล้อมเสมือนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากร พร้อมบริหารงานแบบไฮบริดและข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจและทำงานอย่างอิสระของสมาชิก พร้อมสร้างความยืดหยุ่นและสนับสนุนการปรับตัวของทีมในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ยกย่องและชื่นชมสมาชิกเพื่อเสริมขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

6. ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)) มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรจากวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารหลายภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการทำงานข้ามวัฒนธรรมอย่างราบรื่น

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ซับซ้อนและไม่แน่นอน ยอมรับความแตกต่างทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่น เพื่อสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งตามกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางการเสริมสร้าง 2 แนวทาง ดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทในการสนับสนุน พัฒนา และสร้างเครือข่ายให้ผู้บริหารมีความพร้อมทั้งด้าน

ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยการจัด
อบรมเพื่อพัฒนาทักษะผู้นำ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร
สนับสนุนการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม
ความร่วมมือและขยายมุมมอง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ในการบริหารจัดการ การ
ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการ
เปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้าง
ระบบสนับสนุนและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การให้คำปรึกษา โค้ชชิ่ง และการติดตามผล เพื่อให้
ผู้บริหารสามารถนำทักษะไปใช้ได้จริง

2. ผู้บริหารสถานศึกษา

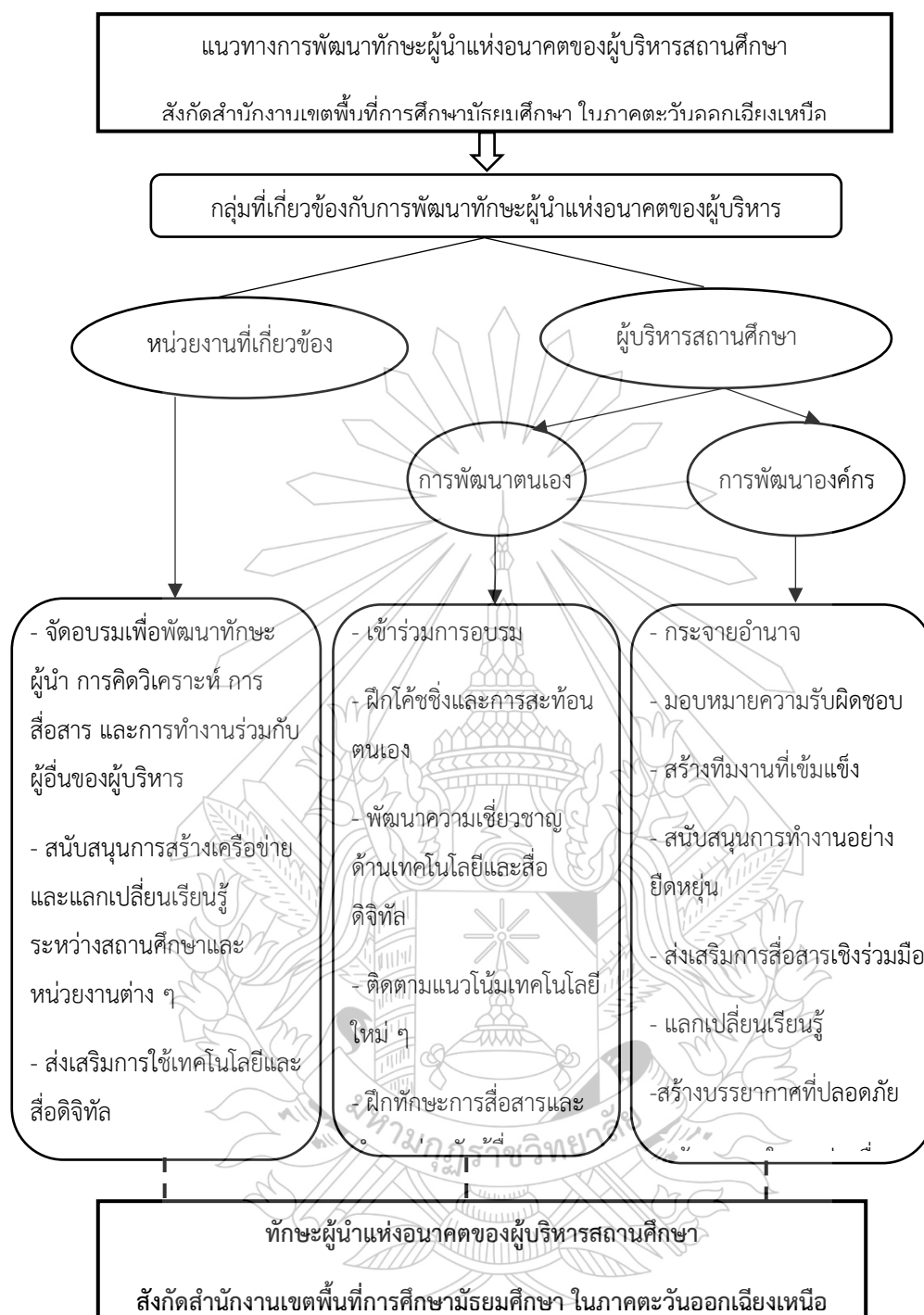
2.1 การพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมการ
อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะภาวะผู้นำ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ และการตัดสินใจ ฝึกโค้ชชิ่ง
และการสะท้อนตนเอง เพื่อเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการอารมณ์ และความเข้าใจตนเอง
พัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล พร้อมติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ ฝึกทักษะ
การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น พร้อมรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่าง เพื่อบริหารความ
เปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคดิจิทัลและสังคมโลกาภิวัตน์ ให้สามารถเป็นแบบอย่างในการสร้าง
แรงบันดาลใจแก่บุคลากร และขับเคลื่อนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การพัฒนาองค์กร

ผู้บริหารควรกระจายอำนาจ มอบหมายความรับผิดชอบ และสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง
พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างยืดหยุ่น ส่งเสริมการสื่อสารเชิงร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้าง
บรรยากาศที่ปลอดภัยให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น สร้างแรงจูงใจ ยกย่องชื่นชม และเสริมขวัญ
กำลังใจเพื่อความผูกพันและความร่วมมือภายในองค์กร สนับสนุนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ
การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างนวัตกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืน
ปรับตัวต่อความท้าทาย และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้
เป็นประโยชน์ในเชิงการบริหาร และง่ายต่อการนำไปใช้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนผังแนวทางการ
พัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบที่ 4.18



ภาพที่ 4.18 แผนผังแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการนำเสนอผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.76	0.42	มากที่สุด
2	ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด	4.71	0.40	มากที่สุด	4.71	0.40	มากที่สุด
3	ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.81	0.38	มากที่สุด	4.81	0.38	มากที่สุด
4	ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.81	0.38	มากที่สุด	4.76	0.37	มากที่สุด
5	ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล	4.86	0.38	มากที่สุด	4.81	0.38	มากที่สุด
6	ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง	4.75	0.43	มากที่สุด	4.76	0.42	มากที่สุด
รวมทั้งสิ้น		4.80	0.37	มากที่สุด	4.77	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.24 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน เกี่ยวกับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม (Propriety) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.37) ความเป็นไปได้ (Feasible) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสมรายข้อ พบว่า ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ และ

ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.=0.38) รองลงมา คือ ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= 0.38) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.43) และทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.40) ส่วนด้านความเป็นไปได้ (Feasible) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= 0.38) รองลงมาคือ ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ และทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.42) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.37) และทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)							
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรและองค์กรในสภาพแวดล้อมเสมือนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากร พร้อมบริหารงานแบบไฮบริดและข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความสามารถในการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ตัดสินใจและทำงานอย่างอิสระของสมาชิก พร้อมสร้างความยืดหยุ่นและสนับสนุน						
1.2 (ต่อ)	การปรับตัวของทีมในสภาพ แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว						
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร สร้าง แรงบันดาลใจเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ยกย่องและชื่นชมสมาชิกเพื่อเสริมขวัญ กำลังใจ และสร้างความผูกพัน ความ ไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
	รวม	4.76	0.42	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.25 ผลการประเมินแนวการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม (Propriety) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.42) ความเป็นไปได้ (Feasible) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อด้านความเหมาะสม พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.=0.38) ด้านความเป็นไปได้เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ยกย่องและชื่นชมสมาชิกเพื่อเสริมขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.86$, S.D.=0.38) และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรและองค์กรในสภาพแวดล้อมเสมือนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากร พร้อมบริหารงานแบบไฮบริดและข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจและทำงานอย่างอิสระของสมาชิก พร้อมสร้างความยืดหยุ่นและสนับสนุนการปรับตัวของทีมในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.49)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)							
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรจากวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารหลายภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการทำงานข้ามวัฒนธรรมอย่างราบรื่น	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ซับซ้อนและไม่แน่นอน ยอมรับความแตกต่างทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่น เพื่อสร้างองค์กรที่ทำงาน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก						
	รวม	4.71	0.40		4.71	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.26 ผลการประเมินแนวการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม (Propriety) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.40) ความเป็นไปได้ (Feasible) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้อีกมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.38) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ซับซ้อนและไม่แน่นอน ยอมรับความแตกต่างทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่น เพื่อสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.49) และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรจากวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารหลายภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการทำงานข้ามวัฒนธรรมอย่างราบรื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.53)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills)

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills)							
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และระบบงาน พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills)							
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ ใช้สื่ออย่างมีจริยธรรม เป็นแบบอย่าง สอดแทรกความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารงานและการเรียนการสอน พร้อมทั้งวางแผนและกำหนดแนวทางรับมือกับผลกระทบเหล่านี้ เพื่อ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน						
	รวม	4.81	0.38	มากที่สุด	4.81	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.27 ผลการประเมินแนวการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้อีกมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และระบบงาน พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ ใช้สื่ออย่างมีจริยธรรมเป็นแบบอย่าง สอดแทรกความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.38) และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารงานและการเรียนการสอน พร้อมทั้งวางแผนและกำหนดแนวทางรับมือกับผลกระทบเหล่านี้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.49)

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)							
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ตอบสนองเชิงอารมณ์ และสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์ร่วม มีไหวพริบและทักษะการเจรจาในบริบทหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการสถานการณ์ซับซ้อน ด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ใช้วิธีประนีประนอมและตัดสินใจร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)							
	และสามารถเจรจาต่อรองในบริบทที่หลากหลายอย่างเชี่ยวชาญ						
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารที่เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้กล้าแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนความร่วมมือในการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ						
	รวม	4.81	0.38	มากที่สุด	4.76	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.28 ผลการประเมินแนวการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม (Propriety) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= 0.38) และความเป็นไปได้ (Feasible) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อด้านความเหมาะสม เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์ร่วม มีไหวพริบและทักษะการเจรจาในบริบทหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารที่เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้กล้าแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.38) และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการสถานการณ์ซับซ้อนด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ใช้วิธีประนีประนอมและตัดสินใจร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้และสามารถเจรจาต่อรองในบริบทที่หลากหลายอย่างเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.49) ในด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณารายข้อด้านความเหมาะสม เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารที่เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้กล้าแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.38) และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์ร่วม มีไหวพริบและทักษะการเจรจาในบริบทหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการสถานการณ์ซับซ้อนด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ใช้วิธี

ประนีประนอมและตัดสินใจร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้และสามารถเจรจาต่อรองในบริบทที่หลากหลายอย่างเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)							
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กร	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดและแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่ออาศัยความเข้าใจบริบทขององค์กร ควบคู่กับการเอาใจใส่และสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ						
	รวม	4.86	0.38	มากที่สุด	4.81	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.29 ผลการประเมินแนวการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม (Propriety) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.38) และความเป็นไปได้ (Feasible) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= 0.38) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดและแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนา และผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่ออาศัยความเข้าใจบริบทขององค์กร ควบคู่กับการเอาใจใส่และสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณารายข้อด้านความเหมาะสม เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดและแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.38) และผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่ออาศัยความเข้าใจบริบทขององค์กร ควบคู่กับการเอาใจใส่และสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.49)

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasible) ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)							
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่อย่างรวดเร็ว ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับตัวและการพัฒนา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควบคู่กับการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและประสิทธิภาพขององค์กร	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)							
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประเมินทางเลือกอย่างรอบด้าน และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ พร้อมทั้งส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการรับฟังเชิงลึกโดยไม่ตัดสิน พร้อมทั้งทำหน้าที่	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เป็นโค้ชในการให้คำแนะนำและสะท้อนมุมมองอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.75	0.43	มากที่สุด	4.76	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.30 ผลการประเมินแนวการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม (Propriety) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.43) และความเป็นไปได้ (Feasible) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อด้านความเหมาะสม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประเมินทางเลือกอย่างรอบด้าน และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ พร้อมทั้งส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.38) และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่อย่างรวดเร็ว ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับตัวและการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควบคู่กับการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและประสิทธิภาพขององค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการรับฟังเชิงลึกโดยไม่ตัดสิน พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชในการให้คำแนะนำและสะท้อนมุมมองอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) ในด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณารายข้อด้านความเหมาะสม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประเมินทางเลือกอย่างรอบด้าน และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ พร้อมทั้งส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$

4.86, S.D.= 0.38) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่อย่างรวดเร็ว ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับตัวและการพัฒนา และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควบคู่กับการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและประสิทธิภาพขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D.= 0.49) และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการรับฟังเชิงลึกโดยไม่ตัดสิน พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชในการให้คำแนะนำและสะท้อนมุมมองอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.= 0.53)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ กำหนดองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1 ผู้นำจากภายใน มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีพลัง และมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43 ถึง 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง .65 ถึง .68 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

1.2 ผู้นำแบบกระจายอำนาจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารกระจายความสามารถ ความรับผิดชอบ และอำนาจในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว 2) ผู้บริหารส่งเสริมความคิดเชิงบวก และกระตุ้นให้องค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และ 3) ผู้บริหารสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43 ถึง 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.65 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

1.3 ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารเข้าใจในการประเมินจุดแข็ง และข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสม 2) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม 3) ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และความเข้าใจต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ผู้บริหารมีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับผลกระทบ ที่เกิดกับองค์กรและสังคมโดยรวม ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.46 ถึง 4.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.66 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

2. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง มี 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.1 ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุและแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว 2) ผู้บริหารรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม และ 3) ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการรับมือกับความท้าทายและพัฒนางานอย่างยั่งยืน ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.39 ถึง 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.69 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มี 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง และมีประสบการณ์ร่วม 3) ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร และ 4) ผู้บริหารสามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความไว้วางใจภายในองค์กร ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.39 ถึง 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 0.69 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

2.3 การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในทุกสถานการณ์ 3) ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย และ 4) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.42 ถึง 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.66 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

2.4 การวิเคราะห์ เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง 2) ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล 3) ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมอง และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง และ 4) ผู้บริหารสามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะ และความแตกต่างของบุคลากร ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.40 ถึง 4.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.64 ถึง 0.68 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

3. องค์ประกอบหลักด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

3.1 มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลการประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.47 ถึง 4.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.65 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

3.2 รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ 2) ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยี อย่างมีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร 3) ผู้บริหารนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ผู้บริหารติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อม รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45 ถึง 4.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.64 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

3.3 มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้าน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน และการเรียนการสอน และ 3) ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนด แนวทาง เพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบจากเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร ผลการประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45 ถึง 4.49 และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.65 ถึง 0.68 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มี ความเหมาะสม

4. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

4.1 นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนทั้งด้วยวจนภาษาและอวัจนภาษา 2) ผู้บริหารมีการตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนคิด จากการมีประสบการณ์ร่วม 3) ผู้บริหารมีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย และ 4) ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.41 ถึง 4.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.69 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

4.2 ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารใช้วิธีประนีประนอม และตัดสินใจร่วมกับองค์กรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้ และ 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.48 ถึง 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.65 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

4.3 การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร 2) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น และ 3) ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45 ถึง 4.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.62 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

5. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

5.1 ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในสิ่งแวดล้อมเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา 2) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรได้เป็นอย่างดี 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบไฮบริดและทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว และ 4) ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 ถึง 4.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.60 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

5.2 การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารกระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และการทำงานในองค์กรอย่างอิสระ และ 3) ผู้บริหารสร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.53 ถึง 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.55 ถึง 0.56 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

5.3 การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมขีดความสามารถให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา 2) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารยกย่องชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม และ 4) ผู้บริหารสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพัน เสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45 ถึง 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.64 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

6. องค์ประกอบหลักด้านทักษะการเข้าสู่คมอันชาญฉลาด มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

6.1 ความฉลาดในการเข้าสู่คม มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความเข้าใจในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ และสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ผู้บริหารมีการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดี ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43 ถึง 4.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.66 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

6.2 ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างเข้าใจ และมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารมีการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร และ 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร โดยใช้ภาษาได้อย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45 ถึง 4.50 และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.65 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

6.3 การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร และ 4) ผู้บริหารสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43 ถึง 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 0.67 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

5.1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 119.43 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.114 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 102 กล่าวคือ ค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีการวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.01 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เมื่อปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าระหว่าง 0.86 - 0.99 และน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัวมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าระหว่าง 0.77 - 0.93 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของ

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทั้งหมด 19 แนวทาง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดและแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม ความ ยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อ ยาคัยความเข้าใจบริบทขององค์กร ควบคู่กับการเอาใจใส่และ สนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

2. ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาใน สถานการณ์ใหม่อย่างรวดเร็ว ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อสร้างนวัตกรรม และส่งเสริม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับตัวและการพัฒนา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ ของตนเอง ควบคู่กับการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อ ต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและประสิทธิภาพขององค์กร

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประเมินทางเลือกอย่างรอบด้าน และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ พร้อมทั้งส่งเสริมกรอบความคิด แบบเติบโต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการรับฟังเชิงลึกโดยไม่ตัดสิน พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชในการให้คำแนะนำและสะท้อนมุมมองอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และระบบงาน พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ ใช้สื่ออย่างมีจริยธรรมเป็นแบบอย่าง สอดแทรกความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารงานและการเรียนการสอน พร้อมทั้งวางแผนและกำหนดแนวทางรับมือกับผลกระทบเหล่านี้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน

4. ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์ร่วม มีไหวพริบและทักษะการเจรจาในบริบทหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการสถานการณ์ซับซ้อนด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ใช้วิธีประนีประนอมและตัดสินใจร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้ และสามารถเจรจาต่อรองในบริบทที่หลากหลายอย่างเชี่ยวชาญ

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารที่เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้กล้าแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรและองค์กรในสภาพแวดล้อมเสมือนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของ

บุคลากร พร้อมบริหารงานแบบไฮบริดและข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจและทำงานอย่างอิสระของสมาชิก พร้อมสร้างความยืดหยุ่นและสนับสนุนการปรับตัวของทีมในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ยกย่องและชื่นชมสมาชิกเพื่อเสริมขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

6. ด้านทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างราบรื่น

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรจากวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารหลายภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการทำงานข้ามวัฒนธรรมอย่างราบรื่น

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ซับซ้อนและไม่แน่นอน ยอมรับความแตกต่างทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่น เพื่อสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00

แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง 3) ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ และ 6) ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยรวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำแห่งอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย และวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ปฏิสันธิเจริญ (2562) ได้ศึกษา การเสริมสร้างทักษะการทำงานแห่งอนาคต เจษฎา พลายชุมพล ประพันธ์ศักดิ์ ดวงสุวรรณ และพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ (2566) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคต Serban Toader (2024) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และ Samantha Spanos และคณะ (2024) งานวิจัยนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเชิงขอบเขต (Scoping Review) เพื่อศึกษาบทบาทและสมรรถนะของผู้นำในอนาคตภายใต้ระบบสุขภาพที่มีความซับซ้อนมากขึ้น พบว่าทักษะสำคัญของผู้นำแห่งอนาคตแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างนวัตกรรมและการปรับตัว 2. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 3. การพัฒนาตนเองและการตระหนักรู้ในตนเอง 4. การให้ความสำคัญกับชุมชนและผู้รับบริการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้นำยุคใหม่ควรมีความยืดหยุ่น สามารถสร้างความร่วมมือ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

5.2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้จริงอย่าง

กว้างขวาง และได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเชิงบริหารและทฤษฎีในการพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของตัวบ่งชี้ รวมทั้งได้รับการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และเป็นนักวิชาการในระดับอุดมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์อย่างมาก ในด้านการบริหารศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบ่งชี้ของวิโรจน์ สารรัตน์ (2554) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษามีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับ การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้น มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ เช่น ลักษณะตัวแปรที่นำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ ความเหมาะสมทางด้านเวลาและงบประมาณ ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ในการนำตัวบ่งชี้การศึกษาไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นการติดตาม ผลการศึกษา การบ่งชี้คุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา การบ่งชี้คุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น ยุทธชัย ดำรงมณี, พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, (2565) ได้เสนอบทความวิจัย เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิการศึกษาในประเทศไทย ตามแนวคิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต กล่าวว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยตามแนวคิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารโรงเรียนมี 2 ชุด องค์ประกอบที่ 1 คือการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผลการจัดการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 2 การบริหารกิจการนักเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 20 ตัวบ่งชี้ สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง, กันต์ฐมนิญา นฤโฆษกิตติภักดิ์ และเสาวภาคย์ แผลมเพ็ชร, (2023) ได้เสนอบทความทางวิชาการเรื่อง ทักษะอนาคต (Future Skills) ที่จำเป็นสำหรับผู้นำ กล่าวว่า ทักษะอนาคต เป็นกรอบความเชี่ยวชาญ และความสามารถของผู้ดำเนินการบริหารจัดการ ให้เกิดคุณภาพ มีอิทธิพลและบทบาทสำคัญต่อองค์กรในอนาคต เป็นทักษะที่มีความโดดเด่น ทำให้ผู้นำสามารถเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ทักษะอนาคตที่จำเป็นสำหรับผู้นำ มีทั้งทักษะที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ทำแทนได้ ได้แก่ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การคำนวณ การวิเคราะห์เรื่องที่ซับซ้อน และทักษะที่ AI ทำแทนไม่ได้ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม มนุษยสัมพันธ์ การปรับตัว

และยืดหยุ่น ชูติเดช มั่นคงธรรม และชลิตา ตรียาวนิช, (2566) ได้ศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ 2) ศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัท ฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานบริษัท ฯ ที่ปฏิบัติงานในบริษัททั้งหมด 4 แห่ง จำนวน 361 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัท ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัท ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัท ฯ มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะทางสติปัญญา (X1) และตัวทักษะเชิงความรู้ (X4) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ทักษะทางอารมณ์และสังคม (X2) และทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ (X3) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ Arno Onnen (2024) ได้ศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในยุค Digital Transformation และ Artificial Intelligence (AI) โดยผู้วิจัยได้พัฒนา “โมเดลสมรรถนะ” ที่รวบรวมทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในอนาคต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและทรัพยากรมนุษย์ในยุค AI

5.2.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะผู้นำ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร สนับสนุนการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล การให้คำปรึกษา โค้ชชิ่งและการติดตามผล และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเอง โดยการเข้าร่วมการอบรม ฝึกโค้ชชิ่งและการสะท้อนตนเอง พัฒนาความเชี่ยวชาญด้าน

เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ ฝึกทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่าง และพัฒนาองค์กร โดยการกระจายอำนาจ มอบหมายความรับผิดชอบ สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง สนับสนุนการทำงานอย่างยืดหยุ่น ส่งเสริมการสื่อสารเชิงร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย สร้างแรงจูงใจ ยกย่องชื่นชม และเสริมขวัญกำลังใจ สนับสนุนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความตระหนักในสำคัญจำเป็นของการใช้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วนำมาหาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต และดำเนินการประเมินแนวทางจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักสถิติแห่งชาตินิวซีแลนด์ (New Zealand's Official Statistics Agency, 2005) ได้กำหนดเกณฑ์การเลือกตัวบ่งชี้ตามความคาดหวังมากที่สุด แต่ละสถานการณ์อาจใช้เกณฑ์ตัวบ่งชี้ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา สรรพสิทธิ์, (2563) ได้ศึกษาการพัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ (3) การพัฒนาการวัดและประเมินผล กรอบแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต ประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีทักษะต่อไปนี้ (1) ทักษะการสร้างความมั่นใจในตนเอง (2) ทักษะการปรับตัว (3) ทักษะการสร้างความไว้วางใจ (4) ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (5) ทักษะการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (6) ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ (7) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (8) ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (9) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และ (10) ทักษะการสร้างนวัตกรรมบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม 2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต Kakada Boun, Pattrawadee Makmee, Peera Wongupparaj (2024) ได้ศึกษาการพัฒนาเกณฑ์การประเมินทักษะในอนาคตสำหรับนักศึกษาปริญญาตรีในกัมพูชา ผลลัพธ์

ของการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร วิธีการสอน และการประเมินทักษะใน
อนาคตสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ช่วยให้พวกเขาเตรียมพร้อมสำหรับอาชีพในอนาคตได้ดี

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ทักษะผู้นำแห่ง
อนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ทักษะการเข้าสู่สังคม
อันชาญฉลาด ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล และทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง ดังนั้น
ถ้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนควรพัฒนาใน 3 องค์ประกอบนี้ก่อน และเลือกตัวบ่งชี้ที่มี
ความสำคัญมากในแต่ละองค์ประกอบย่อยนั้นไปพัฒนาก่อน

5.3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถ
นำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาได้ไปใช้ในการประเมิน
ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคต
ของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.1.3 แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากตัว
บ่งชี้ที่สำคัญ เพื่อเป็นแนวทางนำไปพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่
สถานศึกษา มีบทบาทในการสนับสนุน พัฒนา และสร้างเครือข่ายให้ผู้บริหารมีความพร้อมทั้งด้าน
ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยการจัด
อบรมเพื่อพัฒนาทักษะโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการเข้าสู่สังคมอันชาญฉลาด ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรง
อิทธิพล และทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรใน
ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต อีกทั้งยังต้องสนับสนุนการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความร่วมมือและขยายมุมมอง ส่งเสริมการใช้
เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ในการบริหารจัดการ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาการเรียนการ

สอน กระตุ้นให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างระบบสนับสนุนและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การให้คำปรึกษา โค้ชชิ่ง และการติดตามผล เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำทักษะไปใช้ได้จริง

2) ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1) การพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะที่มีความจำเป็นในยุคดิจิทัลและสังคมโลกาภิวัตน์ คือทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล และทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ และการตัดสินใจ ฝึกโค้ชชิ่ง และการสะท้อนตนเอง เพื่อเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการอารมณ์ และความเข้าใจตนเอง พัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล พร้อมติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ ฝึกทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น พร้อมรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่าง เพื่อบรรลุความสำเร็จเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคดิจิทัลและสังคมโลกาภิวัตน์ ให้สามารถเป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร และขับเคลื่อนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2) การพัฒนาองค์กร

ผู้บริหารควรกระจายอำนาจ มอบหมายความรับผิดชอบ และสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างยืดหยุ่น ส่งเสริมการสื่อสารเชิงร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น สร้างแรงจูงใจ ยกย่องชื่นชม และเสริมขวัญกำลังใจเพื่อความผูกพันและความร่วมมือภายในองค์กร สนับสนุนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างนวัตกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืน ปรับตัวต่อความท้าทาย และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการตรวจสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง ในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะผู้นำแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามการวิจัย

หากมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพที่หลากหลายจะทำให้สามารถอธิบายทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินและตรวจสอบตนเองเพื่อพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตต่อไป

5.3.2.4 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำตัวบ่งชี้ทั้ง 66 ตัวบ่งชี้ ไปทดลองและติดตามผลการใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์จริง



บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2551). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติภูมิ พานทองสุตา, สวรรค์ งามมงคลวงศ์, วัลยา ชูประดิษฐ์, ศรัญญ์ ศิลปะ-ประเสริฐ. (สิงหาคม 2566). Journal of Modern Learning Development ปีที่ 8 ฉบับที่ 8.
- กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ, และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ทักษะที่จำเป็นของ คนทำงานภาครัฐในโลกอนาคต Skills Needed by Government Workers in The Future World. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3, 131-140.
- กรณีภูมิ สุกุลฤดี, ชญาพิมพ์ อูสาโห, พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (กันยายน-ธันวาคม 2564). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 3.
- ชนินันท์ พงษ์ประมุข. (2561). โมเดลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาของไทย และต่างประเทศการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนแบบเบส์. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชุตติเดช มั่นคงธรรม และชลิตา ตริยานิช. (2566). ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. (กันยายน - ธันวาคม 2566). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี ปีที่ 1 ฉบับที่ 2.
- จตุรพล แสนศิลา. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต
3. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- จินดา สรรพประสิทธิ์, พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, เพ็ญวรา ชูประวิติ. (เมษายน - มิถุนายน 2566). วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 25 ฉบับที่ 2.

จินดา สรรประสิทธิ์. (2563). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต. ดุษฎีนิพนธ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิราภรณ์ ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

เจษฎา พลายชุมพล, ประพันธ์ศักดิ์ ตวง-สุวรรณ, พิไลวรรณ พิทักษ์-เกียรติยศ. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2566). วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 13 ฉบับที่ 2.

ใจทิพย์ ณ สงขลา, ศิริเดช สุขีวะ. (กันยายน – ตุลาคม 2566). โครงการวิจัยคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2567, จาก <https://www.terrabbk.com>.

เทพรักษ์ เมืองใจ ถวัล เนียมทรัพย์ และอภิญญา หิรัญวงษ์. (2565). “อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาคุณลักษณะงาน และความฉลาดทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 12(2): 100-103.

ธิดิธีระเกียรติ. (2565). ทักษะแห่งอนาคตคืออะไร. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2567, จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/564>.

ธีรศักดิ์ อุปรมัย, อุปไมย อธิชัย และคณะ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิศาชล บำรุงศักดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร
สถานศึกษากับ ประสิทธิภาพ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เนติวิทย์ โชติภัทร์ไพศาล. (2568). ถึงเวลายกระดับโครงสร้างใหม่ เพื่อการศึกษาไทยที่เท่าเทียมมาก
ขึ้น. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2568, จาก <https://www.the101.world/education-restructuring-for-equity-2025/>.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2554). การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัดระหว่าง
กลุ่มผู้ถูกวัดด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ปีที่
1 ฉบับที่ 1.

ปกรณ ประจันบาน. (2553). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปนัดดา ปิ่นทัศน์. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

พสุ เดชะรินทร์. (2560). สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.isranews.org/content-page/item/56706-cu-56706.html>.

เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัสกร อุ่นกาศ. (มีนาคม 2565). Journal of Modern Learning Development ปีที่ 7 ฉบับที่ 2.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). ผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุพา สะรุโณ, ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2563). การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางบัญชีและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 5 ฉบับที่ 10.

ยุทธชัย ดำรงมณี, ศาสตราจารย์ ดร. พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, อาจารย์ ดร. สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา.(มกราคม – มิถุนายน 2564). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น ปีที่ 18 ฉบับที่ 1.

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ. (2562). วิจัย การเสริมสร้างทักษะการทำงานแห่งอนาคตสำหรับนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ.

วาสนา ประवालพุกษ์. (2544). หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2559). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: kruinter.com.

ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2021). อนาคตภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดเทศบาล ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. คุชฌ์นิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2561). รายงานที่ตีอาร์ไอ: ปรับทิศทางเศรษฐกิจไทยให้พร้อมสู่ยุคแห่งความปั่นป่วนทางเทคโนโลยี. <https://tdri.or.th/>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). ผลการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ครั้งที่ 5/2567. สืบค้น

เมื่อ 16 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://www.isranews.org/content-page/item/56706-cu-56706.html>.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). สภาวะการศึกษาไทยปี ๒๕๕๙/๒๕๖๐: แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand ๔.๐. www.onec.go.th.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2574.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรินทวอนกราฟิก จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560- 2564. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

สทวรรษย์ พลหาญ (เดือนมกราคม – มีนาคม 2566) หน้า 56-75. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 41 ฉบับที่ 1.

สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง, กันต์ธมณีนญา นฤโฆษิตศิริ, เสาวภาคย์ แผลมเพชร. (2566). วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2.

สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระ รุญเจริญ, และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.

ใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครุศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 3 นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

สุนันทา มาวัว, กิตติพงษ์ น้อยนวล, จิรายุ บัวด้วง, ธนพล อินทรสกุล, ประสพโชค สุวรรณ-โถม, ศิริชัย โยมกระโทก, ธนัสภา ไรจนตรึงกุล. (เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2565). วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีที่ 2 ฉบับที่ 2.

อนิรุทธิ์ ตูลสุข. (2565). Future skills for uncertain world. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.coachforgoal.com/blog/topic/future-skills-for-uncertain-world>.

ฤทัย อะโน. (2563). อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Arit. (2022). ทักษะ “4C” Soft Skills สำคัญที่ยุคนี้ไม่มีไม่ได้แล้ว. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2567, จาก <https://www.arit.co.th/topic/4c-soft-skills>.

Bennis, W. (1991). Learning some basic truisms about leadership. National Forum, 71(1), 12-15.

Bernard marr. (2023). Future skills.

Bernard Marr. (2019). The 10 Vital Skills You Will Need For The Future Of Work. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2019/04/29/the-10-vital-skills-you-will-need-for-the-future-ofwork/?sh=44e5a1a63f5b>.

C-Suite. (2023). The Future of Leadership: Trends and Skills to Develop through Management Courses. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://m.economictimes.com/jobs/c-suite/the-future-of-leadership-trends-and-skills-to-develop-through-management-courses/articleshow/103363764.cms>.

Crestcom. (2023). 7 Essential Skills for Future Leaders. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://crestcom.com/blog/2023/08/09/7-essential-skills-for-future-leaders/>.

Daniel Gale-Rosen, Harvard University. (2022). The Future of Leadership in 2030: 6 New Disruptive Trends. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://quantic.edu/blog/2022/08/05/the-future-of-leadership-in-2030-6-new-disruptive-trends/>

Daniel Gale-Rosen, Harvard University. (5 August 2022). The Future of Leadership in 2030: 6 New Disruptive Trends. Retried 14 November, form <https://quantic>.

edu/blog/ 2022/08/05/the-future-of-leadership-in-2030-6-new-disruptive-trends/

Decharin, P. (2012). The future to come and the changing ways to work. Retrieved from <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640907> (in Thai)

Deloitte. (2016). the new organization: different by design. Retrieved May 3, 2019, from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/gx-dup-global-human-capital-trends-2016.pdf>

Eduyush. (2022). 5 leadership skills for 2030. Essential skills. สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.eduyush.com/blogs/career-advice/5-leadership-skills-for-2030>

Eleen Tan. (2022). 8 Leadership Skills Required To Become a Future Leader. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2567, จาก <https://www.tutopiya.com/blog/8-leadership-skills-required-to-become-a-future-leader/>

Future Leader Forum. (2023). The future leader skills. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://thefutureleadership.com/the-future-leader-skills-1>

Gb scorporate. (2019). Leadership Skills for the Future. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.gbcorporat.com/blog/leadership-skills-for-the-future>

Ged4332. (2022). Master the top 5 leadership skills for the future: A comprehensive guide. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://touchstonepublishers.com/future-of-leadership/>

Gemma Dale. (2021). 5 key leadership skills for the future. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.myhrtoolkit.com/blog/5-key-leadership-skills-for-the-future>

Good, C.V. (1973). Dictionary of education. New York: McGraw-Hill.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997): Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Guskey, T. R. (2000). Evaluation professional development. California: A sage.

Harsha Satyakam. (2023). Future Skills You'll Need In Your Career By 2030. สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://talent500.co/blog/future-skills-youll-need-in-your-career-by-2030/>

Harvard Business. (2023). Top 10 In-Demand Leadership Skills for the Future of Work. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.harvardbusiness.org/insight/top-10-in-demand-leadership-skills-for-the-future-of-work/>

Herminia Ibarra. (2022). Five leadership skills for the future. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.london.edu/think/five-leadership-skills-for-the-future>

Horton International. (2023). Ten Key Skills Of Future Leaders. สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.hortoninternational.com/news/ten-key-skills-of-future-leaders>

Huse, E. Organization development and change. St. Paul: West, 1978.

J. Karluk. (2023). Future leadership skills your leaders need today. สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://unboxedtechnology.com/blog/what-skills-will-leaders-need-in-the-future/>

Jacob Morgan. (2020). 140 CEOs on What it Will Take To Be a Leader in 2030. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2566, จาก <https://medium.com/jacob-morgan/140-ceos-on-what-it-will-take-to-be-a-leader-in-2030-30cc6c4af9fe>

Jeffrey D. Sachs. (2015). The age of sustainable development. New York, NY: Columbia University Press.

- JobsDB. (2565). Digital Literacy ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัลสำคัญอย่างไรต่อองค์กรของเรา. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก JobsDB by SEEX:
<https://th.jobsdb.com/thth/articles/digital-literacy/>
- Joel Garfinkle. (2023). 6 Essential Skills for Future Leaders. สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2567, จาก <https://garfinkleexecutivecoaching.com/articles/leadership-skills/future-leaders-skills>
- Kakada Boun, Pattrawadee Makmee, Peera Wongupparaj. (2024). Development of FutureSkills Assessment Criteria for Undergraduate Students in Cambodia: Mixed Methods Research. The Journal of Behavioral Science (TJBS). 2024, Vol. 19, Issue 3,104-119
- Khemmani,T. (2012).Teaching theory: Body of knowledge for organizing an effective learning process.Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1976). Principles of Management. New York: McGraw-Hill.
- Krukengblog. (2025). แนวโน้มการศึกษาไทยปี 2025: เทคโนโลยีกับการเรียนรู้ยุคใหม่. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2568, จาก <https://krukengblog.com/education/1551/>
- Leena Rinne. (2023). THE ESSENTIAL QUALITIES OF FUTURE-FIT LEADERS IN AN ERA OF SKILL DISRUPTION. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2567, จาก <https://www.skillsoft.com/blog/the-essential-qualities-of-future-fit-leaders-in-an-era-of-skill-disruption>
- Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F. (2001). Leadership: Theory, Application, Skill Development. Ohio: South-Western College.
- Matee Di-sawat, Thaniya Yaodum. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565). วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีที่ 22 ฉบับที่ 2.

Nguon Siek. (มกราคม – เมษายน 2021). Educational Management and Innovation Journal Vol.4 No.1.

Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). National economic and social development plan No. 13 (2023-2027). Office of the National Economic and Social Development Council.

Omer Usanmaz. (2022). Essential skills of Future Leaders to be Successful. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2567, จาก <https://www.qooper.io/blog/essential-skills-of-future-leaders-to-be-successful>

Onnen, A. (2024). AI and future skills: An integrative competency model. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4936939>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018a). Transformative Technologies and Jobs of the Future. [Online]. Retrieved March 1, 2022 from <https://www.oecd.org/innovation/transformative-technologies-and-jobs-of-the-future.pdf>

Petrie, N. (2014). Future trends in leadership development. Center for Creative Leadership white paper.

Playfoot, J. & Hall, R. (2009). Effective Education for Employment: A global perspective A report commissioned by Edexcel and prepared by White Loop Effective Education for Employment: A global perspective, Edexcel, White Loop, Retrieved from http://www.edexcel.com/xstandard/docs/effective_education_for_employment_web_version.pdf.

Pellegrino, James W. (2017). Teaching, Learning and Assessing 21st Century Skills. Paris: OECD Publishing.

Spanos, S., Jackson, D., Hewitt, L., & Chamberlain, D. (2024). Healthcare leaders

navigating complexity: Future roles and competencies. *BMC Medical*

Education, 24, Article 1045. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05689-4>

Stephanie Lukins. (2021). 7 Skills Every Future-Ready Leader Needs. สืบค้นเมื่อ 15

พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.topuniversities.com/student-info/careers-advice/7-skills-every-future-ready-leader-needs>

Stone, John. (1981). *Racial Conflict in Contemporary Society*. Harvard University Press.

Stufflebeam. (2003). *The CIPP Model for Evaluation*. Portland, OR: Evaluation Center.

The change network. (2022). 5 Leadership Skills and Qualities for the Future. สืบค้นเมื่อ

22 มกราคม 2567, จาก <https://changenetwork.com.au/stories/5-leadership-skills-and-qualities-for-the-future/>

The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1994). *The program evaluation standards: How to assess evaluations of educational programs* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Toader, S. (2024). Acing leadership of the future: A proposed archetype. SSRN.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.4840197>

Wannasian, D. (2015). *MACRO model: learning management model for the 21st century*. Suan Dusit Rajabhat University.

World Bank. (2006). *World development report 2006: Equity and development*. Washington, DC: World Bank.

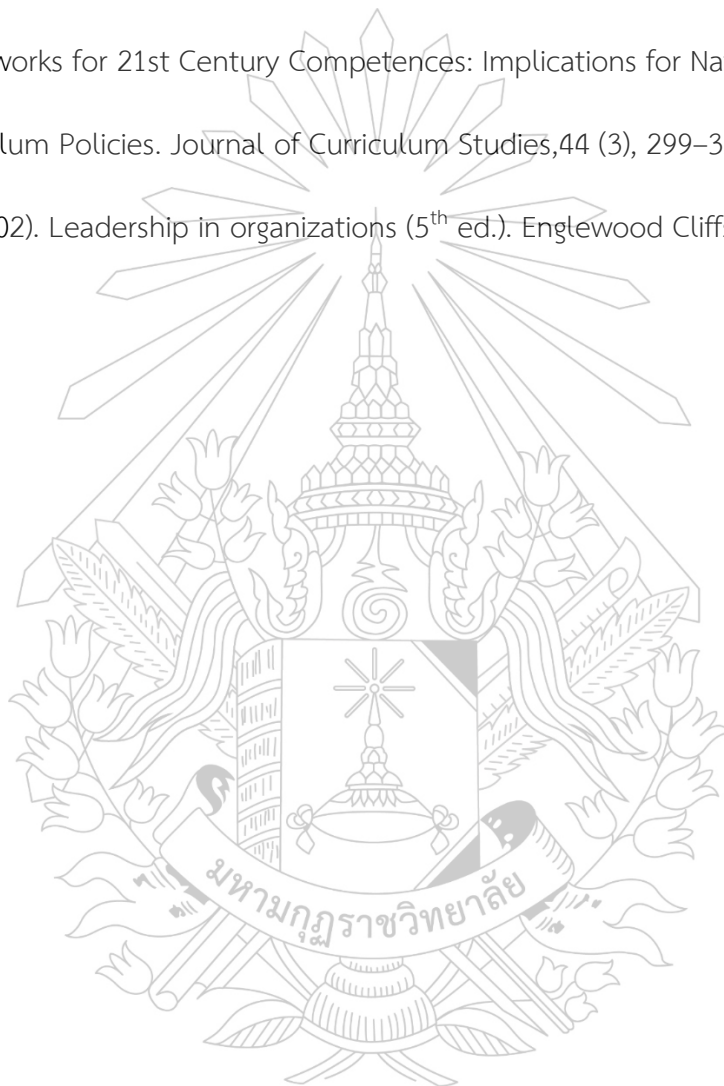
World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: World Economic Forum.

World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023. Geneva: World Economic Forum.

Voogt, J., & Pelgrum, H. (2005). ICT and curriculum change. *Human Technology*, 1(2), 157-175.

Voogt, Joke, & Natalie P Roblin. (2012). A Comparative Analysis of International Frameworks for 21st Century Competences: Implications for National Curriculum Policies. *Journal of Curriculum Studies*, 44 (3), 299–321.

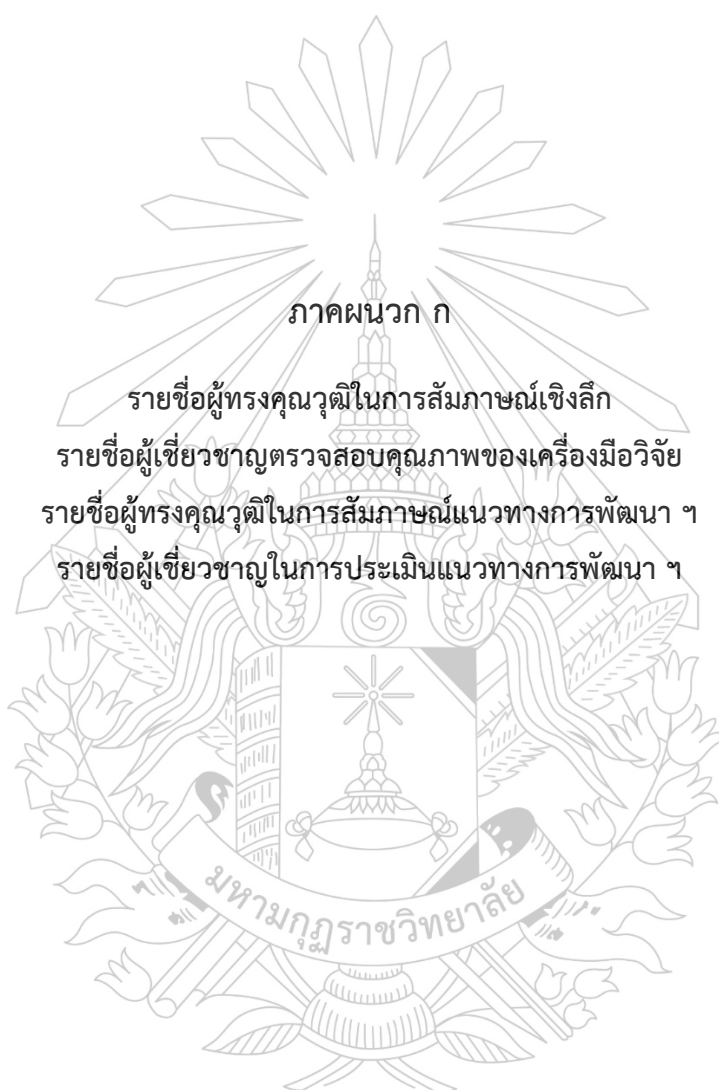
Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึก
 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ฯ
 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแนวทางการพัฒนา ฯ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ อีระวนิชตระกูล

คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร

คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ภูผายาง

คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

4. ดร.ปฐมพงษ์ สมอฝาก

คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

5. ดร.สุวิทย์ เพียรชนะ

คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารและพัฒนาการศึกษา)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

6. ดร.ชัยญ์ธนัน ธงชัยวัฒน์นัน

คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1

7. นายอภิชาติ อุ่นเกิด

คุณวุฒิ ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกัลยาณวัตร

8. ดร.โชคชัย แร่นาค

คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเอราวัณวิทยาคม

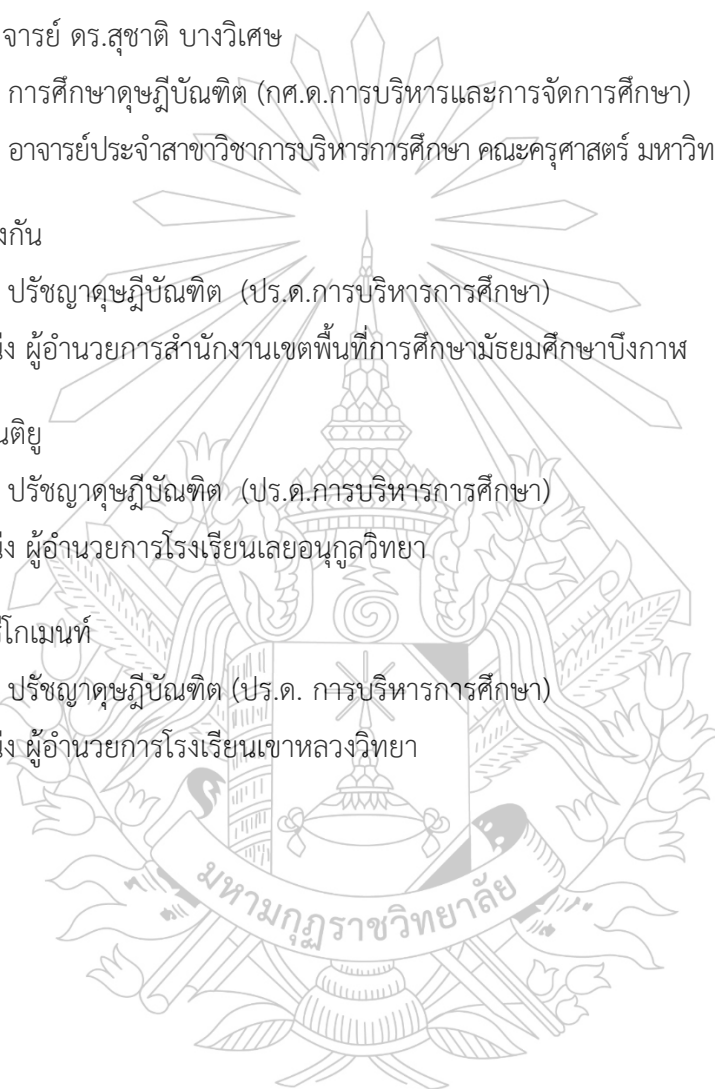
9. ดร.จิรวัดน์ วงษ์คง

คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบัวแก้วพิทยาคม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ศรีจำนงค์
 คุณวุฒิ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.บริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ
 คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.การบริหารและการจัดการศึกษา)
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
3. ดร.เกษมา ป้องกัน
 คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
4. ดร.อุเทนทร์ ชันติยู
 คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุกูลวิทยา
5. ดร.กุลธิดา ศรีโกเมนท์
 คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด. การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาหลวงวิทยา



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ
คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.การบริหารและการจัดการศึกษา)
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย
2. ดร.พิจิตร พรหมจรรย์
คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. ดร.มงคล ศรีนวล
คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดเลย
4. ดร.วีระชัย บุญอยู่
คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สพม.กท.2
5. ดร.โชคชัย แร่นาค
คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเอราวัณวิทยาคม
6. ดร.พิรุณพรรณ เต็มวงษ์
คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทราษฎร์วิทยา
7. ดร.एमจิตร สมสืบ
คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำสวยพิทยาสรรพ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต
ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปมัยอริชัย
คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.การบริหารและการจัดการการศึกษา)
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร.สุภชัย จันป๋ม
คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง รองเลขาธิการสภาการศึกษา
4. ดร.ชัยฤทธิ์ ธารชัยวัฒน์
คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1
5. ดร.กชพร มณีพงษ์
คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
6. ดร.อุเทนทร์ ชันติยู
คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุบาลวิทยา
7. ดร.เฉลิมพร ราศรีชัย
คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าลี่วิทยา





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๒๗

๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร รศ.ดร.สฎายุ ธีระวนิชตระกูล คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้วย นางสาวอภิสม่า โยธากิติ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลुวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิเชียรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสม่า โยธากิติ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๒๗

๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร รศ.ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ด้วย นางสาวอภิสมิตา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลुวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมิตา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๒๗

๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร ผศ.ดร.เพ็ญแข ภูผายาง มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ด้วย นางสาวอภิสมิตา โยธากักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุดัตถประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวัชรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวอภิสมิตา โยธากักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๔๖-๓๒๖๔๔๔๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๐๒๗

๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.ปฐมพงษ์ สมอฝาก รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธากักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลู่วัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิชิตเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวอภิสมมา โยธากักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๐๒๗

๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.สุวิทย์ เพียรชนะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาก็คี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุดัตถประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี,ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวอภิสมมา โยธาก็คี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๒๗

๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.ชัยวัฒน์ ธงชัยวัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๑

ด้วย นางสาวอภิสมิตา โยธากักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัชพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุดังวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิชัยเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมิตา โยธากักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๐๒๗

๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าถึงสำเนาเอกสารเพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.อภิชาติ อุ่นเกิด ผู้อำนวยการโรงเรียนกัลยาณวัตร จังหวัดขอนแก่น

ด้วย นางสาวอภิสมิตา โยธาทักติ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุดุติประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมิตา โยธาทักติ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๒๗

๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.โชคชัย แร่นาค ผู้อำนวยการโรงเรียนเอราวัณวิทยาคม

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธากักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัยมงคล ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธากักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๔๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐

โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๒๗

๒๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.จิรวัดณ์ วงษ์คง ผู้อำนวยการโรงเรียนบัวแก้วพิทยาคม จังหวัดขอนแก่น

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลู่วัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/๑๐๐๑๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)
เจริญพร ผศ.ดร.จุฑามาส ศรีจันทร์ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธากิติ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลुวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวอภิสมมา โยธากิติ ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๓๒๖๔๔๔๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๕๑๘/๑๐๐๑๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.เชิณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุดัตถประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๔๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/๑๐๐๑๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)
เจริญพร ดร.กษมา ป้องกัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก-หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุดัตถประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๔๖-๓๒๖๔๔๔๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/๑๐๐๑๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)
เจริญพร ดร.อุเทนร์ ชันติย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุบาลวิทยา

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธากิติ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลुวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติท่านเป็นผู้ควบคุมตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธากิติ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/๑๐๐๑๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)
เจริญพร ดร.กุลธิดา ศรีโกเมนทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาหลวงวิทยา

ด้วย นางสาวอภิสม่า โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลู่วัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิริเมธี,ดร.)

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวอภิสม่า โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๔๖-๓๒๖๔๔๔๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ด้วย นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัชพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอขอบความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการทำดุษฎีนิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อให้นักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๔๙๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

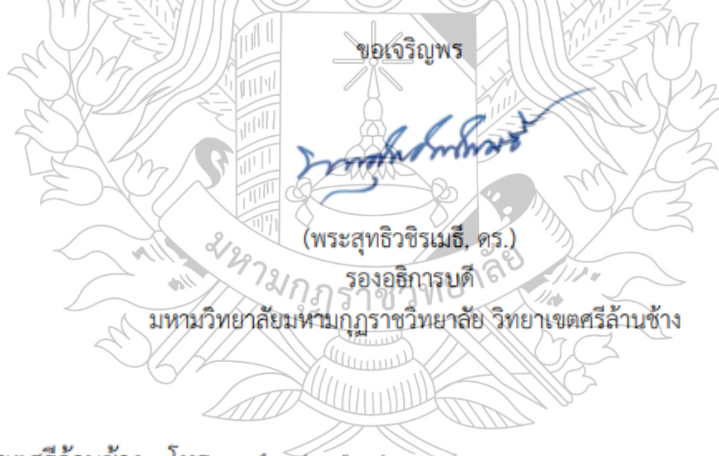
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธากักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมมา โยธากักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา



ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธากักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๔๙๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๔๙๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ด้วย นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร. พิมพ็อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา



ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๓๒๖๔๔๔๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ด้วย นางสาวอภิสมิตา โยธากักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมิตา โยธากักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมิตา โยธากักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อให้นักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ด้วย นางสาวอภิสมิตา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมิตา โยธาทักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมิตา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชิณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการนำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ด้วย นางสาวอภิสมิตา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมิตา โยธาทักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมิตา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๕๕๕๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของท่าน สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิชิโรธ, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๒๖๕

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
เจริญพร ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล
ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้
ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชีริเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๕๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๒๖๕

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
เจริญพร ดร.พิจิตร พรหมจรรย์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ด้วย นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล
ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้
ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์เมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๖๑๖

นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๒๖๕

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
เจริญพร ดร.มงคล ศรีนวล ศึกษาธิการจังหวัดเลย

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชัยพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร. พิมพอร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๕๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๒๖๕

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติขอเข้าสัมมนา แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
เจริญพร ดร.วิระชัย บุญอยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สพม.กท.๒

ด้วย นางสาวอภิสม่า โยธากิติ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัยพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุธีวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสม่า โยธากิติ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๒๖๕

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติขอเข้าสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
เจริญพร ดร.โชคชัย แร่นาค ผู้อำนวยการโรงเรียนเอราวัณวิทยาคม

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล
ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้
ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรมณี.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๕๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๒๖๕

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติขอเข้าสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
เจริญพร ดร.พิรุณพรมณ เต็มวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวังทรายขาววิทยา

ด้วย นางสาวอภิสมมา โยธากักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัชมนพงค์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุมัติของท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมมา โยธากักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๓๒๖๔๔๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๒๖๕

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
เจริญพร ดร.เอมจิตร สมสืบ ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำสวยพิทยาสรรพ์

ด้วย นางสาวอภิสมยา โยธากักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชื่นพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมยา โยธากักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๔๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๒๒

๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย
เจริญพร รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้วย นางสาวอภิสม่า โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชินพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการ
พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎี
นิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิวัชรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๕๖๑๖
นางสาวอภิสม่า โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๒๒

๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย
เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำภาคบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วย นางสาวอภิสมิตา โยธากิติ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการ
พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎี
นิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสมิตา โยธากิติ ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๙๙๙๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๒๒

๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.สุภชัย จันทน์ รongเลขาธิการสภาการศึกษา

ด้วย นางสาวอภิสม โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชัยณรงค์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการ
พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิสม โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๕๕๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๔๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๒๒

๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.ชัยวัฒน์ ธงชัยวัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๑

ด้วย นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชัยณรงค์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการ
พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทย
านิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิชิตเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๔๒-๓๒๖๔๔๔๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๓๒๒

๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายประเมินแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.กษพร มณีพงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ด้วย นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร. ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุมัติท่านเป็นผู้ที่อยู่ข่ายประเมินแนวทางการ
พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎี
นิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวอภิสมยา โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๔๙๔๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๒๒

๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.อุเทนทร์ ชันติยู ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุกุลวิทยา

ด้วย นางสาวอภิสม่า โยธากักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพวงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใครขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการ
พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎี
นิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางสาวอภิสม่า โยธากักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๓๒๖๕๙๔๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๒๒

๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.เฉลิมพร ราศรีชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าลี่วิทยา

ด้วย นางสาวอภิสม่า โยธาทักดี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.ชัยณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ
รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการ
พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตเพื่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบเล่มวิทยุ
นิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวอภิสม่า โยธาทักดี ผู้วิจัย โทร. ๐๔๖-๓๒๖๕๕๕๑



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

สำหรับการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

(ภาษาไทย) : การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(ภาษาอังกฤษ) : Development of the Future Leader Skill Indicators for School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office in the Northeastern Region

ผู้วิจัย

นางสาวอภิสมา โยธากิติ
นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ลักษณะของการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาทีโดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพการสัมภาษณ์ไปพร้อมกันด้วย

3. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และเป็นการสรุปภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อคำให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด

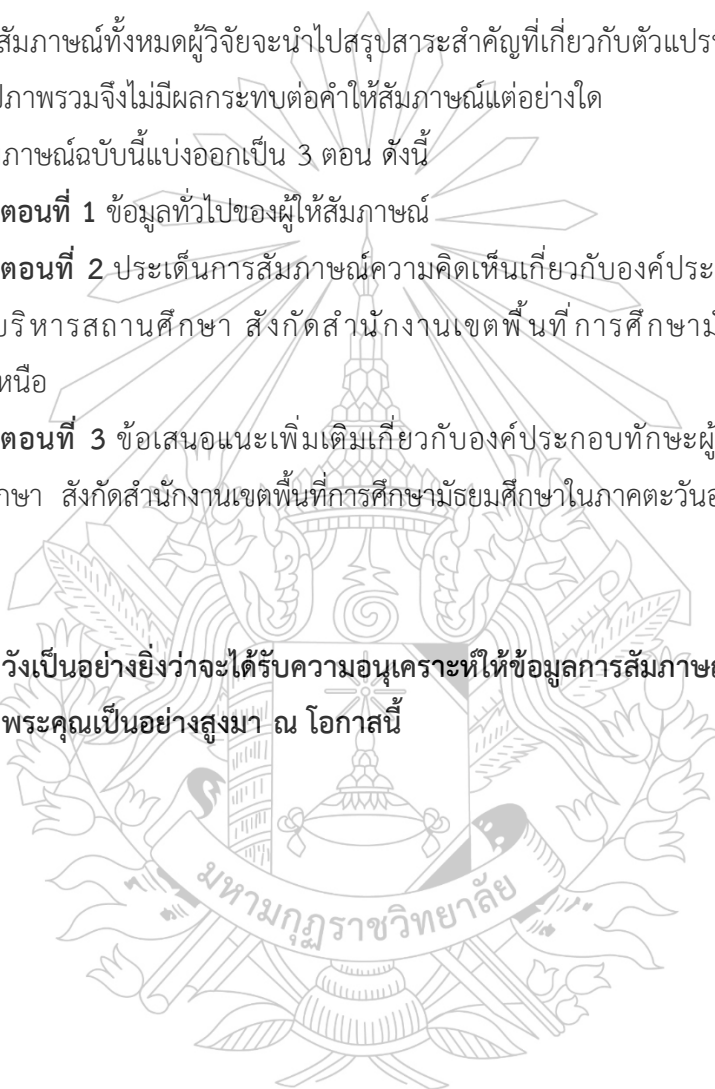
แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี
จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. วุฒิการศึกษา.....
3. ตำแหน่ง.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. หมายเลขโทรศัพท์.....
6. วันเวลาทำการสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
7. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ท่านคิดว่าองค์ประกอบต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบของทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือไม่ อย่างไร

องค์ประกอบ		ความคิดเห็นของ		ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิ		
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1	ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)			
2	ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)			

องค์ประกอบ		ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3	ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่าง เชี่ยวชาญ (Proficient Technology Skills)			
4	ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)			
5	ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)			
6	ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)			

2. ท่านคิดว่าตัวบ่งชี้ต่อไปนี้เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือไม่
อย่างไร

2.1 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

ตัวบ่งชี้		ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1	ผู้นำใต้เงา (Leader under the shadow)			
2	ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership)			

ตัวบ่งชี้		ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
3	ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model)			

2.2 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

ตัวบ่งชี้		ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the- box thinking and adaptive thinking)			
2	ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy)			
3	การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making)			

2.3 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ (Proficient technology skills)

ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	ข้อเสนอแนะ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1 มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Expertise in digital technology)			
2 รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology)			
3 มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding)			

2.4 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	ข้อเสนอแนะ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1 นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (Master Communicator)			
2 ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (The Art of Negotiation)			
3 การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (Collaborative			

ตัวบ่งชี้	communication and collaboration)	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	

2.5 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

ตัวบ่งชี้		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1	ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Ability to Collaborate in a Virtual Environment)			
2	การเพิ่มศักยภาพให้กับทีมงานมีประสิทธิภาพ (Empowering teams to work efficiently)			
3	การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships)			

2.6 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ข้อเสนอแนะ	
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1	ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence)		
2	ความสามารถข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural competence)		
3	การยอมรับและคาดหวังการ เปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change)		

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ที่ท่านเห็นว่าสำคัญและ
ควรเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

(นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี)

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
วันที่สัมภาษณ์...../...../.....



**แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

(ภาษาไทย) : การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(ภาษาอังกฤษ) : Development of the Future Leader Skill Indicators for School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office in the Northeastern Region

ผู้วิจัย

นางสาวอภิสมิตา โยธาทักดี
นักศึกษานิเทศศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ข้าพเจ้า นางสาวอภิสมา โยธาทักติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รหัสประจำตัวนักศึกษา 6630840432015 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิตพงศ์ ศรีจันทร์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแต่ละองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้มีนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด ที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัย และเพื่อให้ข้อคำถามได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องของตัวบ่งชี้/พฤติกรรมการวัด กับนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวบ่งชี้ ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และให้คำแนะนำในครั้งนี้ หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาวอภิสมา โยธาทักติ โทร. 096-3269991

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวอภิสมา โยธาทักติ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง : ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญกรอกข้อมูลของท่านสำหรับการอ้างอิงที่ถูกต้องต่อไป

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)
 - ☐ ศาสตราจารย์
 - ☐ รองศาสตราจารย์
 - ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - ☐ อื่น ๆ
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
 - สาขาวิชา.....
 - สถาบัน.....
4. ประสบการณ์การทำงาน
 - ☐ 5-10 ปี
 - ☐ 11-15 ปี
 - ☐ 15 ปีขึ้นไป
5. เชี่ยวชาญในด้าน
 - ☐ วิธีวิทยาการวิจัย
 - ☐ การบริหารการศึกษา
 - ☐ ทักษะผู้นำแห่งอนาคต
6. ข้อมูลอื่น ๆ
 - สถานที่ทำงานปัจจุบัน.....
 - ตำแหน่ง.....
 - โทรศัพท์.....E-mail.....

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามใน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

2.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

2.3 ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Expertise Skills)

2.4 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

2.5 ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

2.6 ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)

3. ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือการวิจัย เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาและหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Congruence: IC) ให้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

+ 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน จึงขอให้ท่านตอบทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต (Future Leader Skills) หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีเพื่อแสดงออกในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และทำงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทักษะที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ช่วยสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร สร้างทีมงานให้เข้มแข็งทำให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร ขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมกับบริบทภารกิจของหน่วยงานตาม ที่คาดหวังอย่างต่อเนื่อง และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงผ่านการสร้างสรรค์นโยบาย กลไก และ มาตรการเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษา นักวิชาการ ที่ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทักษะผู้นำแห่งอนาคต ได้องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)

หมายถึง ความสามารถจากภายในและภายนอกของผู้นำ ในการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมความร่วมมือแบบมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้ผู้อื่นทำตามเป้าหมายร่วมกันโดยไม่จำเป็นต้องใช้ การบังคับหรือคำสั่งแบบตรงไปตรงมา มีความเป็นผู้นำโดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ กระจาย ความสามารถ สร้างความไว้วางใจและความเคารพจากผู้ตาม มีภาวะผู้นำและผู้ตาม เป็นผู้นำที่มี อิทธิพลทางสังคม ยึดมั่นในหลักความยุติธรรม คำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและสังคมโดยรวม พร้อม ทั้งสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

หมายถึง ความสามารถในการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากหรือซับซ้อน เป็นการ คิดภาพใหญ่ในเชิงวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อดึงข้อมูลสำคัญและใช้ในการตัดสินใจที่มี ประสิทธิภาพและแม่นยำ มีความฉลาดทางอารมณ์และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถเป็นโค้ชที่ รับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง ปรับตัวทางปัญญาและมีความยืดหยุ่น สามารถ แยกแยะข้อมูลที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องได้ ระบุแนวโน้มและความสัมพันธ์ได้ รวมถึงการใช้ข้อมูล เพื่อแก้ปัญหาหรือหาวิธีแก้ไขที่ดีที่สุด

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Expertise Skills)

หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างเชี่ยวชาญ เหมือนวัยรุ่นยุคใหม่ มีความรู้ด้านสารสนเทศ ปัญญาประดิษฐ์และใช้สื่อยุคใหม่อย่างคุ้มค่า โดยตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามทางดิจิทัล รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก หรือข้อมูลต่าง ๆ อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองและโน้มน้าวอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจและสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสมในการร่วมมือและการรวมพลังในการทำงาน เป็นนักสื่อสารระดับปรมาจารย์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจัดการและพัฒนาให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคลากร เวลา และเครื่องมือได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ พัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีม ให้ทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการบริหาร โดยการกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม เพื่อให้ผลการทำงานมีศักยภาพ

องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการเข้าสังคมอย่างชาญฉลาด (Smart Social Skills)

หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้ความเข้าใจและความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมอย่างชาญฉลาด การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการเป็นพลเมืองโลก สามารถรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายให้กว้างขึ้นและหลากหลายมากขึ้น และประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence: IOC)

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)					
1.1 ผู้นำจากภายใน (Leaders from within) นิยามปฏิบัติการทักษะการเป็นผู้นำจากภายใน : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลัง แรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นผู้นำโดยไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเติบโตขององค์กรทางการศึกษา					
1	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีพลัง และมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน				
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง				
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง				
1.2 ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership) นิยามปฏิบัติการทักษะผู้นำแบบกระจายอำนาจ : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการมอบหมายและกระจายความสามารถ ความรับผิดชอบ รวมทั้งอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานขององค์กร โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกกล้าแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	ผู้บริหารกระจายความสามารถ ความรับผิดชอบ และอำนาจในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว				
5	ผู้บริหารส่งเสริมความคิดเชิงบวก และกระตุ้นให้องค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา				
6	ผู้บริหารสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน				
1.3 ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model) นิยามปฏิบัติการทักษะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเข้าใจสภาพบริบท จนสามารถประเมินจุดแข็งและข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อนำไปสู่การปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่บุคลากร ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาและพร้อมปฏิบัติตาม แสดงความเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ และเข้าใจบุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักความยุติธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและสังคมโดยรวม					
7	ผู้บริหารเข้าใจในการประเมินจุดแข็ง และข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสม				
8	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม				
9	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และความเข้าใจต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ				
10	ผู้บริหารมีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับผลกระทบ ที่เกิดกับองค์กรและสังคมโดยรวม				

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)					
2.1 ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking)					
นิยามปฏิบัติการทักษะความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเผชิญหน้าและรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจแก้ไขอย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร นอกจากนี้ ยังมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัว รับมือกับความท้าทาย และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน					
11	ผู้บริหารเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุ และแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว				
12	ผู้บริหารรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม				
13	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการรับมือกับความท้าทายและพัฒนางานอย่างยั่งยืน				
2.2 ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy)					
นิยามปฏิบัติการทักษะความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง โดยมีความสามารถในการใช้ความเข้าใจทางอารมณ์เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุน ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม				
15	ผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีประสบการณ์ร่วม				
16	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร				
17	ผู้บริหารสามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความไว้วางใจภายในองค์กร				
2.3 การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making) นิยามปฏิบัติการทักษะการวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากหรือซับซ้อน จากสถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินทางเลือกที่เหมาะสมและตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในทุกสถานการณ์ ทั้งนี้ผู้บริหารมีความรอบคอบในการตัดสินใจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและท้าทาย พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้บุคลากรมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
18	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ				
19	ผู้บริหารประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในทุกสถานการณ์				

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
20	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย				
21	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)				
2.4 เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives) นิยามปฏิบัติการทักษะเป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานอย่างเหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมองและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะและความแตกต่างของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการเติบโตและพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง				
23	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล				
24	ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมอง และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง				
25	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะ และความแตกต่างของบุคลากร				

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3. ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills)					
3.1 มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Expertise in digital technology) นิยามปฏิบัติการทักษะมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน					
26	ผู้บริหารมีความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ				
27	ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา				
28	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน				
3.2 รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology) นิยามปฏิบัติการทักษะรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
29	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่				
30	ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร				
31	ผู้บริหารนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
32	ผู้บริหารติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต				
3.3 มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding) นิยามปฏิบัติการทักษะรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการบริหารจัดการองค์กร ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและการเรียนการสอน และมีการวางแผน กำหนดแนวทาง และดำเนินการเพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรอย่างเหมาะสม					
33	ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
34	ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน และการเรียนการสอน				

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
35	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดแนวทางเพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบจากเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร				
4. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)					
4.1 นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (Master Communicator) นิยามปฏิบัติการทักษะนักสื่อสารระดับปรมาจารย์ : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำในการถ่ายทอดสารได้อย่างชัดเจน ทั้งด้วยวัจนภาษาและอวัจนภาษา มีการตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนคิดจากการมีประสบการณ์ร่วม มีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และเชื่อมโยงความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างราบรื่น ด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ					
36	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนทั้งด้วยวัจนภาษาและอวัจนภาษา				
37	ผู้บริหารมีการตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนคิด จากการมีประสบการณ์ร่วม				
38	ผู้บริหารมีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย				
39	ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ				
4.2 ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (The Art of Negotiation) นิยามปฏิบัติการทักษะศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการสถานการณ์ซับซ้อนหรือความขัดแย้งภายในองค์กร โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ สามารถประนีประนอมและร่วมตัดสินใจกับบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ อีกทั้งมีความสามารถในการเจรจาต่อรองและจัดการความขัดแย้งในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย เพื่อสร้างความร่วมมือและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
40	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ				
41	ผู้บริหารใช้วิธีประนีประนอม และตัดสินใจร่วมกับองค์กรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้				
42	ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรองในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย				
4.3 การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (Collaborative communication and collaboration) นิยามปฏิบัติการทักษะการสร้างเครือข่ายและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม: พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเชื่อมโยงสมาชิกภายในองค์กรผ่านการสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น และกระตุ้นแรงจูงใจ สนับสนุนให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
43	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร				
44	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น				
45	ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร				
5. ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) 5.1 ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Collaboration in virtual environments) นิยามปฏิบัติการทักษะการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน: พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำในการใช้ความรู้สึก เหมือนตัวเองอยู่ในโลกอีกหนึ่งที่ไม่ใช่โลกความเป็นจริง สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและวัตถุต่าง ๆ ที่อยู่ในโลก					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
เสมือนนี้ได้ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา และผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ใช้รูปแบบการบริหารงานแบบไฮบริดและการทำงานข้ามสายงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างคล่องตัว สื่อสารและเชื่อมโยงบริบทเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น พร้อมนำการเรียนรู้และนวัตกรรมมาปรับปรุงวิธีการทำงานและกระบวนการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง					
46	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในสิ่งแวดล้อมเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา				
47	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรได้เป็นอย่างดี				
48	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบไฮบริดและทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว				
49	ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง				
5.2 การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ (Empowering teams to work efficiently) นิยามปฏิบัติการทักษะการเพิ่มศักยภาพให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้กับสมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างอิสระ พร้อมสร้างความยืดหยุ่นและสนับสนุนการปรับตัวขององค์กร ให้สามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
50	ผู้บริหารกระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม				
51	ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และการทำงานในองค์กรอย่างอิสระ				
52	ผู้บริหารสร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว				
5.3 การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships) นิยามปฏิบัติการทักษะการสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ยกย่องและชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม รวมทั้งสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพันและเสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน					
53	ผู้บริหารส่งเสริมขีดความสามารถให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา				
54	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ				
55	ผู้บริหารยกย่องชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม				
56	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพันเสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน				
6. ทักษะการเข้าถึงคนอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)					
6.1 ความฉลาดในการเข้าถึงคน (Social Intelligence)					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
นิยามปฏิบัติการทักษะความฉลาดในการเข้าสังคม : พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสื่อสารกับสมาชิกในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความสำเร็จขององค์กร					
57	ผู้บริหารมีความเข้าใจในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม				
58	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ และสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
59	ผู้บริหารมีการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดี				
6.2 ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (Multicultural competence)					
นิยามปฏิบัติการทักษะความสามารถทางพหุวัฒนธรรม: พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้คนที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร มีความสามารถในการสื่อสารโดยใช้ภาษาอย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล					
60	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้คนที่มาจากวัฒนธรรมที่ต่างกันอย่างเข้าใจ และมีประสิทธิภาพ				
61	ผู้บริหารมีการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร				
62	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร โดยใช้ภาษาได้อย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ				

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
6.3 การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change)					
นิยามปฏิบัติการทักษะการยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง : พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่าง เหมาะสม เข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นำแนวคิดใหม่และ การทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร พร้อมสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก					
63	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม				
64	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความ แตกต่างทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ				
65	ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ และการ ทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรม และความยืดหยุ่นในองค์กร				
66	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย และเชื่อมโยงทั่วโลก				

ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณทุกท่าน

นางสาวอริสมา โยธากดี

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

(ภาษาไทย) : การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(ภาษาอังกฤษ) : Development of the Future Leader Skill Indicators for School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office in the Northeastern Region

ผู้วิจัย

นางสาวอภิสมา โยธาทักดี

นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีล้านช้าง

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

- ☐ เล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)
- ☐ กลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)
- ☐ ใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)
- ☐ ใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ระดับคะแนนต่อไปนี้

- ปฏิบัติมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน
- ปฏิบัติมาก ให้คะแนน 4 คะแนน
- ปฏิบัติปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน
- ปฏิบัติน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน
- ปฏิบัติน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills)						
1.1 ผู้นำจากภายใน (Leaders from within)						
1	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีพลังและมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน					
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง					
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
1.2 ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership)						
4	ผู้บริหารกระจายความสามารถ ความรับผิดชอบ และอำนาจในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารส่งเสริมความคิดเชิงบวก และกระตุ้นให้องค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา					
6	ผู้บริหารสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน					
1.3 ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model)						
7	ผู้บริหารเข้าใจในการประเมินจุดแข็ง และข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสม					
8	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม					
9	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และความเข้าใจต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ผู้บริหารมีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับผลกระทบที่เกิดกับองค์กรและสังคมโดยรวม					
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)						
2.1 ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking)						
11	ผู้บริหารเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุ และแก้ปัญหาย่างรวดเร็ว					
12	ผู้บริหารรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม					
13	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการรับมือกับความท้าทายและพัฒนาอย่างยั่งยืน					
2.2 ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy)						
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีประสบการณ์ร่วม					
16	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
17	ผู้บริหารสามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความไว้วางใจภายในองค์กร					
2.3 การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making)						
18	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ					
19	ผู้บริหารประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจอย่างมีวิจรณญาณในทุกสถานการณ์					
20	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย					
21	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)					
2.4 เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives)						
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง					
23	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล					
24	ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมอง และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง					
25	ผู้บริหารสามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะ และความแตกต่างของบุคลากร					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills)						
3.1 มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Expertise in digital technology)						
26	ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
3.2 รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology)						
29	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่					
30	ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร					
31	ผู้บริหารนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
32	ผู้บริหารติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
3.3 มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding)						
33	ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
34	ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน และการเรียนการสอน					
35	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดแนวทาง เพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบจากเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
(Ability to Collaborate in a Virtual Environment)						
46	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในสิ่งแวดล้อมเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา					
47	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรได้เป็นอย่างดี					
48	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบไฮบริดและทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว					
49	ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง					
5.2 การเพิ่มศักยภาพให้ทีมทำงานมีประสิทธิภาพ (Empowering teams to work efficiently)						
50	ผู้บริหารกระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม					
51	ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และการทำงานในองค์กรอย่างอิสระ					
52	ผู้บริหารสร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
5.3 การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships)						
53	ผู้บริหารส่งเสริมขีดความสามารถให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา					
54	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
55	ผู้บริหารยกย่องชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม					
56	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพัน เสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน					

ข้อที่	ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6. ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)						
6.1 ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence)						
57	ผู้บริหารมีความเข้าใจในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
58	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ และสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
59	ผู้บริหารมีการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดี					
6.2 ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (Multicultural competence)						
60	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างเข้าใจ และมีประสิทธิภาพ					
61	ผู้บริหารมีการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร					
62	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร โดยใช้ภาษาได้อย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ					
6.3 การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change)						
63	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม					
64	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
65	ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร					
66	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

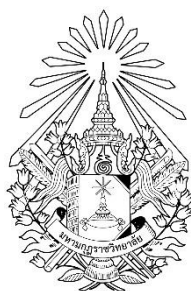


ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของท่าน

นางสาวอภิสมา โยธาทักดี

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อเรื่องคุณานิพนธ์

(ภาษาไทย) : การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(ภาษาอังกฤษ) : Development of the Future Leader Skill Indicators for School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office in the Northeastern Region

ผู้วิจัย

นางสาวอิสมา โยธากิตติ

นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

E-mail

apisamay@gmail.com

โทร

096-3269991

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ลักษณะของการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพการสัมภาษณ์ไปพร้อมกันด้วย

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ และทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอริสมา โยธากดี

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้เข้าร่วม

1. ชื่อ..... สกุล..... อายุ.....ปี
2. การศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี สาขา
- () ปริญญาโท สาขา
- () ปริญญาเอก สาขา
- () อื่น ๆ (ระบุ)
3. ตำแหน่ง
4. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
5. โทรศัพท์ e-mail.....
6. วันที่สัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ควรมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร

1. ทักษะการเป็นผู้นำที่ทรงอิทธิพล (Influential Leadership Skills) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนว
ทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1.1 การเป็นผู้นำจากภายใน (Leaders from within) ประกอบด้วย

- สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีพลังและมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน
- เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะและศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ 1.2 การเป็นผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralized leadership) ประกอบด้วย

- กระจายความสามารถ ความรับผิดชอบ และอำนาจในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยไม่พึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว
- ส่งเสริมความคิดเชิงบวก และกระตุ้นให้องค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
- สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการพัฒนาย่างยั่งยืน

ข้อที่ 1.3 การเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Leader as a Role Model) ประกอบด้วย

- เข้าใจในการประเมินจุดแข็งและข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสม
- มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- แสดงความเอาใจใส่และความเข้าใจต่อบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับผลกระทบที่เกิดกับองค์กรและสังคมโดยรวม

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะดังต่อไปนี้

ข้อที่ 2.1 ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว (Creative out-of-the-box thinking and adaptive thinking)) ประกอบด้วย

- เผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุ และแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว
- รับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม
- สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการรับมือกับความท้าทายและพัฒนางานอย่างยั่งยืน

ข้อที่ 2.2 ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Emotional Intelligence and Empathy) ประกอบด้วย

- มีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม
- มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีประสบการณ์ร่วม
- สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- นำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความไว้วางใจ ภายในองค์กร

ข้อที่ 2.3 การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน (Complex Analysis, Evaluation and Decision Making) ประกอบด้วย

- วิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ
- ประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจอย่างมีวิจาร์ณญาณในทุกสถานการณ์
- ตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย
- สร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

ข้อที่ 2.4 เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง (Become a coach to truly listen and understand different perspectives) ประกอบด้วย

- มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง
- ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล
- สามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมอง และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง
- สามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะ และความแตกต่างของบุคลากร

3. ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะดังต่อไปนี้

ข้อที่ 3.1 ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Expertise in digital technology) ประกอบด้วย

- มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
- ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อที่ 3.2 การรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่ (Be aware of modern media technology) ประกอบด้วย

- สามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่
- ใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร
- นำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ข้อที่ 3.3 มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร (Technology Understanding) ประกอบด้วย

- มีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน และการเรียนการสอน
- มีการวางแผนและกำหนดแนวทาง เพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบจากเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร

4. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะดังต่อไปนี้

ข้อที่ 4.1 นักสื่อสารระดับปรมาจารย์ (Master Communicator) ประกอบด้วย

- สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนทั้งด้วยวจนภาษาและอวัจนภาษา
- มีการตอบสนองเชิงอารมณ์และสะท้อนคิด จากการมีประสบการณ์ร่วม
- มีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย
- เสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ

ข้อที่ 4.2 ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง (The Art of Negotiation) ประกอบด้วย

- ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
- ใช้วิธีประนีประนอม และตัดสินใจร่วมกับองค์กรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้
- มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย

ข้อที่ 4.3 การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน (Collaborative communication and collaboration) ประกอบด้วย

- ส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร
- สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น
- กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะดังต่อไปนี้

ข้อที่ 5.1 ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (Ability to Collaborate in a Virtual Environment) ประกอบด้วย

- สามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในสิ่งแวดล้อมเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา
- สร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรได้เป็นอย่างดี
- ความสามารถในการบริหารงานแบบไฮบริดและทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว
- นำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่ 5.2 การเพิ่มศักยภาพให้ทีมทำงานมีประสิทธิภาพ (Empowering teams to work efficiently) ประกอบด้วย

- กระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม
- ส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และการทำงานในองค์กรอย่างอิสระ
- สร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ข้อที่ 5.3 การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม (Building Motivation and Team Relationships) ประกอบด้วย

- ส่งเสริมขีดความสามารถให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
- สร้างแรงบันดาลใจในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ยกย่องชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม
- สร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพัน เสริมสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

6. ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะดังต่อไปนี้

ข้อที่ 6.1 ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence) ประกอบด้วย

- มีความเข้าใจในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
- สร้างความสัมพันธ์ และสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดี

ข้อที่ 6.2 ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม (Multicultural competence) ประกอบด้วย

- สามารถทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างเข้าใจ และมีประสิทธิภาพ
- มีการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร
- มีความสามารถในการสื่อสาร โดยใช้ภาษาได้อย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ

ข้อที่ 6.3 การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง (Acceptance and expectation of change)

ประกอบด้วย

- สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม

- มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- สามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร
- สร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ที่ท่านเห็นว่าสำคัญและควรเพิ่มเติม)

ท่านได้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครบทุกข้อแล้วครับ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์
(.....)

ตำแหน่ง

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์
(นางสาวอภิสมมา โยธาทักดี)

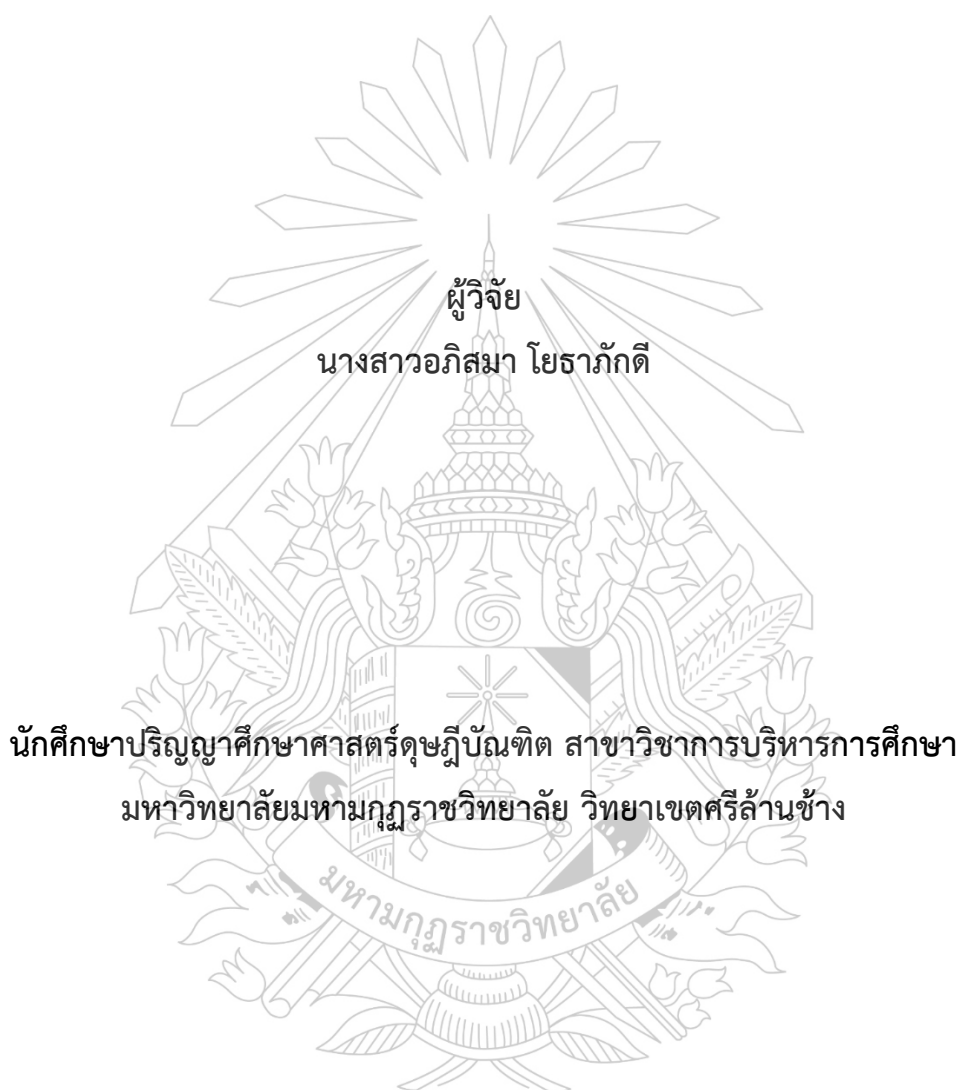
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีล้านช้าง

แบบประเมิน

แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ เพื่อจะเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบประเมิน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งกำหนดค่าคะแนนดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวอภิสม่า โยธาทักดี

นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

เบอร์โทร 096-3269991

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ..... นามสกุล.....
2. ระดับการศึกษา
3. ประสบการณ์ในการทำงาน.....
4. ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างทักษะผู้นำแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็นดังต่อไปนี้

[illegible]

[illegible]

แนวทางการพัฒนา ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับตัวและการพัฒนา										
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควบคู่กับการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและประสิทธิภาพขององค์กร										
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประเมินทางเลือกอย่างรอบด้าน และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ พร้อมทั้งส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย										
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการรับฟังเชิงลึกโดยไม่ตัดสิน พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชในการให้คำแนะนำและสะท้อนมุมมองอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....



ทักษะผู้นำแห่งอนาคต		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
7	ผู้บริหารเข้าใจในการประเมินจุดแข็งและข้อบกพร่องขององค์กร เพื่อปรับวิธีสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่และความเข้าใจต่อบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับผลกระทบ ที่เกิดกับองค์กรและสังคมโดยรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอันทรงพลัง (Powerful Data Analysis Skills)

2.1 ความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และความคิดในเชิงปรับตัว

11	ผู้บริหารเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ วิเคราะห์สาเหตุ และแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	ผู้บริหารรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการรับมือกับความท้าทาย และพัฒนางานอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีประสบการณ์ร่วม	+1	+1	+1	0	0	0.60	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และความไว้วางใจภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

2.3 การวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจที่ซับซ้อน

18	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลอย่างมีเหตุผล โดยใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2.4 เป็นโค้ชในการรับฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง								
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ด่วนตัดสินหรือโต้แย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยสะท้อนมุมมอง และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสามารถปรับรูปแบบการโค้ชให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะ และความแตกต่างของบุคลากร	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3. ทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology expertise Skills)								
3.1 มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล								
26	ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ระบบงาน และกระบวนการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
28	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

3.2 รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยียุคใหม่

29	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยียุคใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารนำความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

3.3 มีความเข้าใจผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อองค์กร

33	ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน และการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
35 ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดแนวทาง เพื่อป้องกันและรับมือกับผลกระทบจากเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

4. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

4.1 นักสื่อสารระดับปรมาจารย์

36 ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนทั้งด้วยวจนภาษาและอวัจนภาษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37 ผู้บริหารมีการตอบสนองเชิงอารมณ์ และสะท้อนคิด จากการมีประสบการณ์ร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38 ผู้บริหารมีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจาในบริบทที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39 ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรด้วยการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

4.2 ศิลปะแห่งการเจรจาต่อรอง

40 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41 ผู้บริหารใช้วิธีประนีประนอม และตัดสินใจร่วมกับองค์กรเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ยอมรับได้	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
42	ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ในบริบทที่แตกต่างและหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

4.3 การสื่อสารแบบร่วมมือ และการรวมพลังในการทำงาน

43	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

5. ทักษะการบริหารทีมให้มีศักยภาพ (Effective Team Management Skills)

5.1 ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน

46	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในสิ่งแวดล้อมเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมประชุมออนไลน์, เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา	+1	0	+1	0	+1	0.60	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจและรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบไฮบริดและทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
49	ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

5.2 การเพิ่มศักยภาพให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ

50	ผู้บริหารกระจายอำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจ และการทำงานในองค์กรอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสร้างความยืดหยุ่น และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

5.3 การสร้างแรงขับเคลื่อนและความสัมพันธ์ในทีม

53	ผู้บริหารส่งเสริมขีดความสามารถให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	ผู้บริหารยกย่องชื่นชมสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีความผูกพัน เสริมสร้างความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
6. ทักษะการเข้าสังคมอันชาญฉลาด (Smart Social Skills)								
6.1 ความฉลาดในการเข้าสังคม								
57	ผู้บริหารมีความเข้าใจในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
58	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ และสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59	ผู้บริหารมีการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.2 ความสามารถทางพหุวัฒนธรรม								
60	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างเข้าใจ และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61	ผู้บริหารมีการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร โดยใช้ภาษาได้อย่างหลากหลาย เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.3 การยอมรับและคาดหวังการเปลี่ยนแปลง								
63	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
64	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
65	ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ และการทำงานข้ามศาสตร์มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
66	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเชื่อมโยงทั่วโลก	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้



ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการวิจัย

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	66

2. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการวิจัย

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก Corrected Item-Total Correlation	ค่าความเชื่อมั่นเมื่อตัดข้อนี้ Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1	.361	.972
ข้อ2	.493	.972
ข้อ3	.336	.972
ข้อ4	.307	.972
ข้อ5	.761	.971
ข้อ6	.399	.972

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก Corrected Item-Total Correlation	ค่าความเชื่อมั่นเมื่อตัดข้อนี้ออก Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ7	.610	.972
ข้อ8	.644	.971
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก Corrected Item-Total Correlation	ค่าความเชื่อมั่นเมื่อตัดข้อนี้ออก Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ9	.663	.971
ข้อ10	.600	.972
ข้อ11	.610	.972
ข้อ12	.460	.972
ข้อ13	.569	.972
ข้อ14	.421	.972
ข้อ15	.575	.972
ข้อ16	.371	.972
ข้อ17	.404	.972
ข้อ18	.697	.971
ข้อ19	.608	.972
ข้อ20	.704	.971
ข้อ21	.694	.971
ข้อ22	.655	.971
ข้อ23	.405	.972
ข้อ24	.704	.971
ข้อ25	.681	.971
ข้อ26	.675	.971
ข้อ27	.558	.972
ข้อ28	.633	.972
ข้อ29	.614	.972

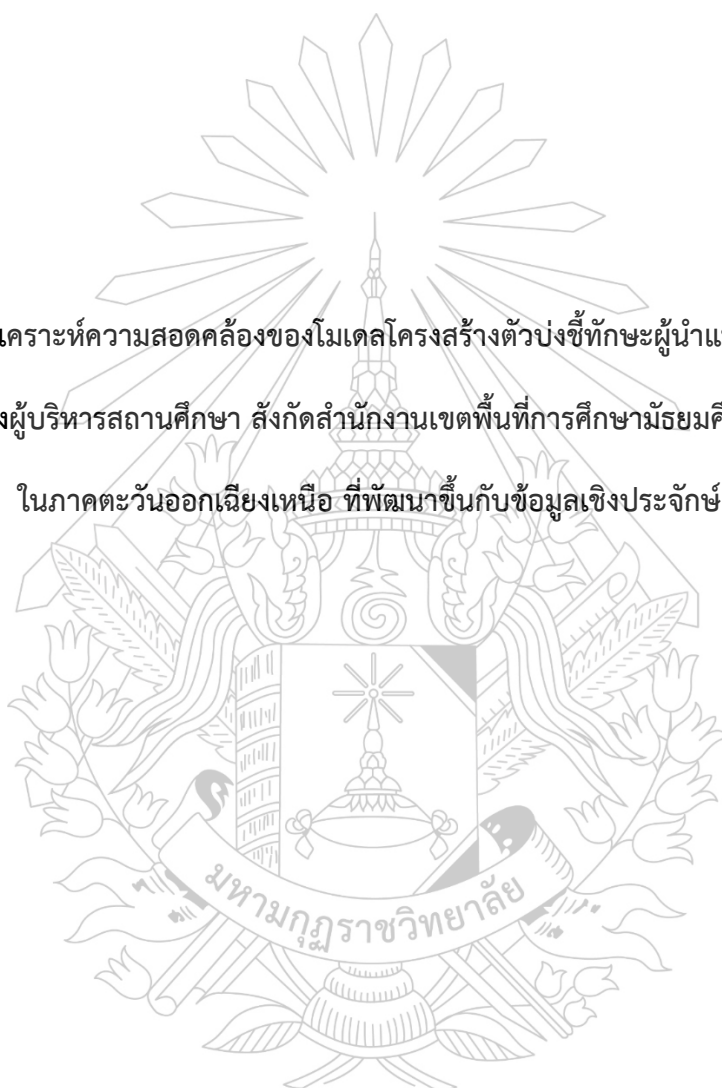
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก Corrected Item-Total Correlation	ค่าความเชื่อมั่นเมื่อตัดข้อนี้ออก Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ30	.713	.971
ข้อ31	.452	.972
ข้อ32	.379	.972
ข้อ33	.589	.972
ข้อ34	.772	.971
ข้อ35	.651	.971
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก Corrected Item-Total Correlation	ค่าความเชื่อมั่นเมื่อตัดข้อนี้ออก Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ36	.556	.972
ข้อ37	.690	.971
ข้อ38	.573	.972
ข้อ39	.710	.971
ข้อ40	.663	.971
ข้อ41	.574	.972
ข้อ42	.655	.971
ข้อ43	.575	.972
ข้อ44	.663	.971
ข้อ45	.655	.971
ข้อ46	.752	.971
ข้อ47	.667	.971
ข้อ48	.659	.971
ข้อ49	.544	.972
ข้อ50	.669	.971
ข้อ51	.619	.972
ข้อ52	.658	.971

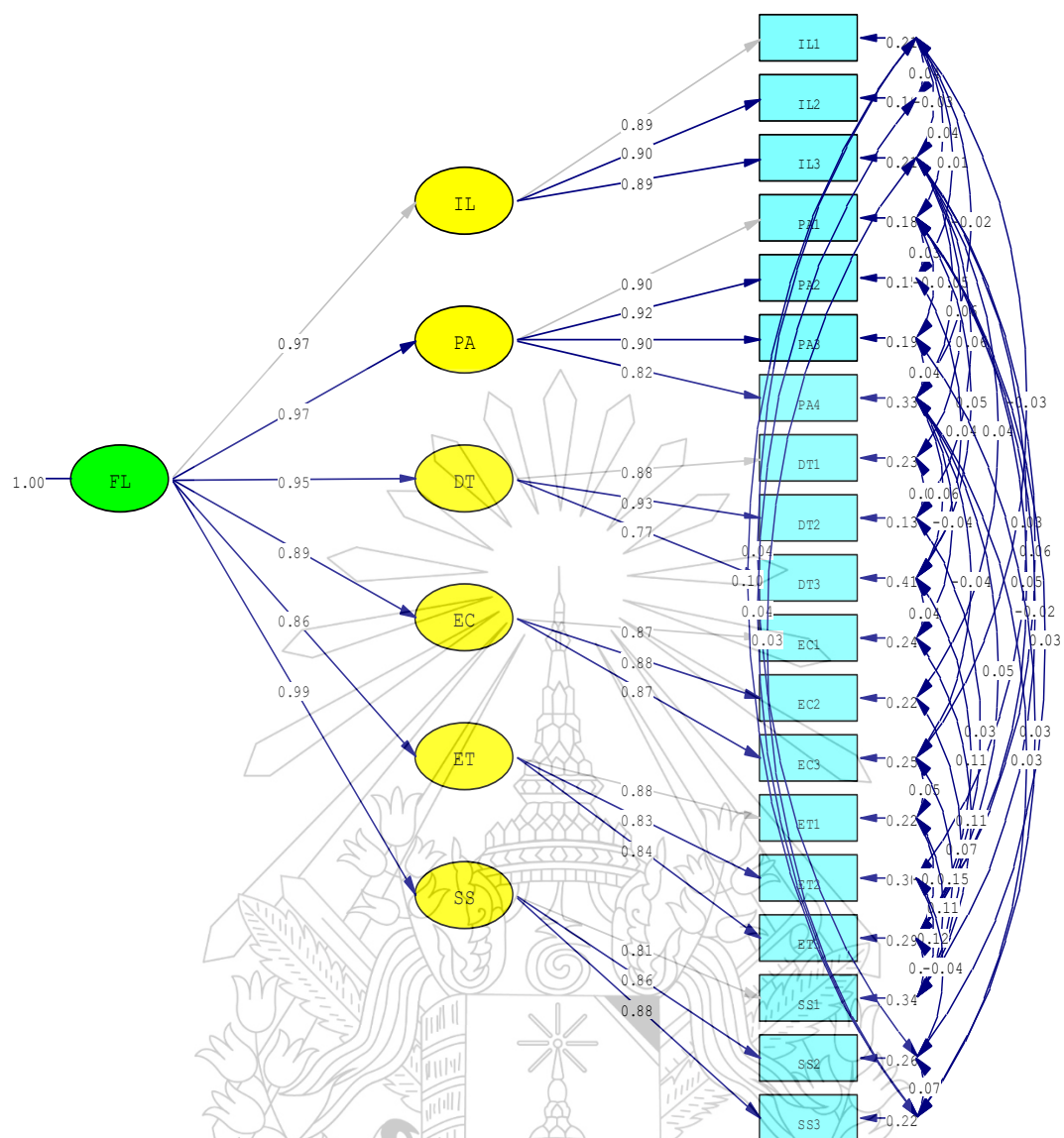
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก Corrected Item-Total Correlation	ค่าความเชื่อมั่นเมื่อตัดข้อนี้ออก Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ53	.595	.972
ข้อ54	.653	.971
ข้อ55	.706	.971
ข้อ56	.608	.972
ข้อ57	.717	.971
ข้อ58	.507	.972
ข้อ59	.627	.972
ข้อ60	.575	.972

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก Corrected Item-Total Correlation	ค่าความเชื่อมั่นเมื่อตัดข้อนี้ออก Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ61	.662	.971
ข้อ62	.496	.972
ข้อ63	.418	.972
ข้อ64	.537	.972
ข้อ65	.355	.972
ข้อ66	.444	.972



ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะผู้นำแห่งอนาคต
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์





Chi - Square=119.43, df=102, P-value=0.11443, RMSEA=0.019

DATE: 4/ 3/2026

TIME: 13:21

L I S R E L 10.2 (64 Bit)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

<http://www.ssicentral.com>

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2018

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file D:\SPSS1\CFA.spl:

TI Future Leader Skill Model

DA NI=19 NO=454 MA=CM

RA FI='D:\SPSS1\newdata.txt' SY

Effective sample size: 454

LA

IL1 IL2 IL3 PA1 PA2 PA3 PA4 DT1 DT2 DT3 EC1 EC2 EC3 ET1 ET2 ET3 SS1 SS2 SS3 /

MO NY=19 NK=1 NE=6 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY

LE

IL PA DT EC ET SS

LK

FL

VA 1 LY(1,1) LY(4,2) LY(8,3) LY(11,4) LY(14,5) LY(17,6)

FR LY(2,1) LY(3,1) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) LY(9,3)

FR LY(10,3) LY(12,4) LY(13,4) LY(15,5) LY(16,5) LY(18,6) LY(19,6)

VA 1 GA(1,1)

FR GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1) GA(5,1) GA(6,1)

FR TE(19,1) te(13,17) te(18,19) te(1,2) te(11,17) te(10,16) te(12,17)

FR te(1,4) te(1,3) te(4,5) te(1,18) te(3,9) te(3,8) te(15,17) te(14,17)

FR te(16,17) te(4,18) te(4,17) te(13,14) te(14,16) te(4,6) te(6,19)

FR te(3,7) te(1,13) te(2,19) te(1,7) te(7,11) te(7,10) te(8,9) te(3,12)

FR te(7,13) te(15,18) te(3,16) te(4,16) te(7,16) te(6,7) te(9,16) te(3,15)

FR te(7,19) te(3,19) te(1,5) te(10,11) te(4,10) te(5,10)

PD

OU FS MI

TI Future Leader Skill Model

Number of Input Variables 19

Number of Y - Variables 19

Number of X - Variables 0

Number of ETA - Variables 6

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 454

TI Future Leader Skill Model

Covariance Matrix

	IL1	IL2	IL3	PA1	PA2	PA3
IL1	0.341					
IL2	0.273	0.313				
IL3	0.244	0.247	0.303			
PA1	0.287	0.261	0.253	0.380		
PA2	0.276	0.263	0.249	0.316	0.354	
PA3	0.248	0.239	0.233	0.271	0.275	0.312
PA4	0.222	0.220	0.227	0.257	0.256	0.244
DT1	0.227	0.224	0.240	0.247	0.247	0.227

DT2	0.243	0.235	0.250	0.268	0.265	0.237
DT3	0.163	0.155	0.152	0.191	0.186	0.158
EC1	0.220	0.217	0.214	0.232	0.224	0.208
EC2	0.217	0.213	0.218	0.232	0.229	0.212
EC3	0.193	0.199	0.195	0.220	0.209	0.198
ET1	0.176	0.178	0.172	0.189	0.179	0.167
ET2	0.168	0.170	0.173	0.182	0.171	0.162
ET3	0.149	0.147	0.157	0.173	0.156	0.142
SS1	0.221	0.213	0.215	0.228	0.226	0.211
SS2	0.256	0.233	0.229	0.269	0.253	0.236
SS3	0.295	0.264	0.253	0.282	0.277	0.264

Covariance Matrix

	PA4	DT1	DT2	DT3	EC1	EC2
PA4	0.319					
DT1	0.212	0.305				
DT2	0.219	0.255	0.302			
DT3	0.162	0.164	0.177	0.199		
EC1	0.177	0.202	0.211	0.150	0.308	
EC2	0.186	0.206	0.207	0.143	0.239	0.311
EC3	0.167	0.182	0.194	0.129	0.223	0.230
ET1	0.150	0.159	0.167	0.114	0.167	0.166
ET2	0.148	0.159	0.163	0.113	0.149	0.152
ET3	0.144	0.137	0.152	0.117	0.130	0.131
SS1	0.194	0.198	0.206	0.137	0.223	0.215
SS2	0.209	0.220	0.231	0.156	0.204	0.197
SS3	0.240	0.231	0.244	0.162	0.222	0.216

Covariance Matrix

	EC3	ET1	ET2	ET3	SS1	SS2
EC3	0.280					
ET1	0.166	0.219				
ET2	0.148	0.166	0.223			
ET3	0.132	0.130	0.135	0.169		
SS1	0.222	0.187	0.180	0.153	0.294	
SS2	0.181	0.160	0.150	0.145	0.208	0.308
SS3	0.199	0.179	0.173	0.158	0.222	0.270

Covariance Matrix

SS3	
SS3	0.340

Total Variance = 5.581 Generalized Variance = 0.151628D-19

Largest Eigenvalue = 4.015 Smallest Eigenvalue = 0.030

Condition Number = 11.521

TI Future Leader Skill Model

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	IL	PA	DT	EC	ET	SS
IL1	0	0	0	0	0	0
IL2	1	0	0	0	0	0
IL3	2	0	0	0	0	0

PA1	0	0	0	0	0	0
PA2	0	3	0	0	0	0
PA3	0	4	0	0	0	0
PA4	0	5	0	0	0	0
DT1	0	0	0	0	0	0
DT2	0	0	6	0	0	0
DT3	0	0	7	0	0	0
EC1	0	0	0	0	0	0
EC2	0	0	0	8	0	0
EC3	0	0	0	9	0	0
ET1	0	0	0	0	0	0
ET2	0	0	0	0	10	0
ET3	0	0	0	0	11	0
SS1	0	0	0	0	0	0
SS2	0	0	0	0	0	12
SS3	0	0	0	0	0	13

GAMMA

FL

IL	0
PA	14
DT	15
EC	16
ET	17
SS	18

PHI

FL

19

PSI

IL	PA	DT	EC	ET	SS

-----	-----	-----	-----	-----	-----

20	21	22	23	24	25

THETA-EPS

IL1	IL2	IL3	PA1	PA2	PA3

-----	-----	-----	-----	-----	-----

IL1	26					
IL2	27	28				
IL3	29	0	30			
PA1	31	0	0	32		
PA2	33	0	0	34	35	
PA3	0	0	0	36	0	37
PA4	38	0	39	0	0	40
DT1	0	0	42	0	0	0
DT2	0	0	44	0	0	0
DT3	0	0	0	47	48	0
EC1	0	0	0	0	0	0
EC2	0	0	54	0	0	0
EC3	56	0	0	0	0	0
ET1	0	0	0	0	0	0
ET2	0	0	61	0	0	0
ET3	0	0	63	64	0	0
SS1	0	0	0	70	0	0
SS2	78	0	0	79	0	0
SS3	82	83	84	0	0	85

THETA-EPS

PA4	DT1	DT2	DT3	EC1	EC2

-----	-----	-----	-----	-----	-----

PA4	41					
DT1	0	43				
DT2	0	45	46			
DT3	49	0	0	50		
EC1	51	0	0	52	53	
EC2	0	0	0	0	0	55
EC3	57	0	0	0	0	0
ET1	0	0	0	0	0	0
ET2	0	0	0	0	0	0
ET3	65	0	66	67	0	0
SS1	0	0	0	0	71	72
SS2	0	0	0	0	0	0
SS3	86	0	0	0	0	0

THETA-EPS

EC3 ET1 ET2 ET3 SS1 SS2

EC3	58					
ET1	59	60				
ET2	0	0	62			
ET3	0	68	0	69		
SS1	73	74	75	76	77	
SS2	0	0	80	0	0	81
SS3	0	0	0	0	0	87

THETA-EPS

SS3

SS3 88

TI Future Leader Skill Model

Number of Iterations = 73

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	IL	PA	DT	EC	ET	SS
IL1	1.000	--	--	--	--	--
IL2	0.973	--	--	--	--	--
	(0.031)					
	31.303					
IL3	0.948	--	--	--	--	--
	(0.037)					
	25.811					
PA1	--	1.000	--	--	--	--
PA2	--	0.984	--	--	--	--
	(0.028)					
	35.197					
PA3	--	0.902	--	--	--	--
	(0.032)					
	27.870					
PA4	--	0.829	--	--	--	--
	(0.035)					
	23.786					
DT1	--	--	1.000	--	--	--
DT2	--	--	1.057	--	--	--
	(0.033)					
	31.892					
DT3	--	--	0.703	--	--	--
	(0.036)					
	19.746					
EC1	--	--	--	1.000	--	--

EC2 -- -- -- 1.014 -- --
 (0.040)

25.588

EC3 -- -- -- 0.945 -- --
 (0.038)

24.832

ET1 -- -- -- -- 1.000 --

ET2 -- -- -- -- 0.954 --
 (0.045)

21.359

ET3 -- -- -- -- 0.836 --
 (0.041)

20.638

SS1 -- -- -- -- -- 1.000

SS2 -- -- -- -- -- 1.093
 (0.050)

22.076

SS3 -- -- -- -- -- 1.178
 (0.051)

22.896

GAMMA

FL

IL 1.000

PA 1.073

(0.038)

28.017

DT 0.912

(0.039)

23.291
 EC 0.851
 (0.041)
 20.905
 ET 0.704
 (0.035)
 20.291
 SS 0.862
 (0.039)
 21.967

Covariance Matrix of ETA and KSI

	IL	PA	DT	EC	ET	SS
IL	0.268					
PA	0.273	0.310				
DT	0.232	0.249	0.235			
EC	0.216	0.232	0.197	0.234		
ET	0.179	0.192	0.163	0.152	0.169	
SS	0.219	0.235	0.200	0.186	0.154	0.191
FL	0.254	0.273	0.232	0.216	0.179	0.219

Covariance Matrix of ETA and KSI

FL

 FL 0.254
 PHI
 FL

 0.254
 (0.022)

11.450

PSI

Note: This matrix is diagonal.

IL	PA	DT	EC	ET	SS
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.014	0.018	0.024	0.050	0.044	0.002
(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.002)
3.314	4.104	4.701	8.401	7.947	0.945

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

IL	PA	DT	EC	ET	SS
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.948	0.943	0.899	0.785	0.742	0.988

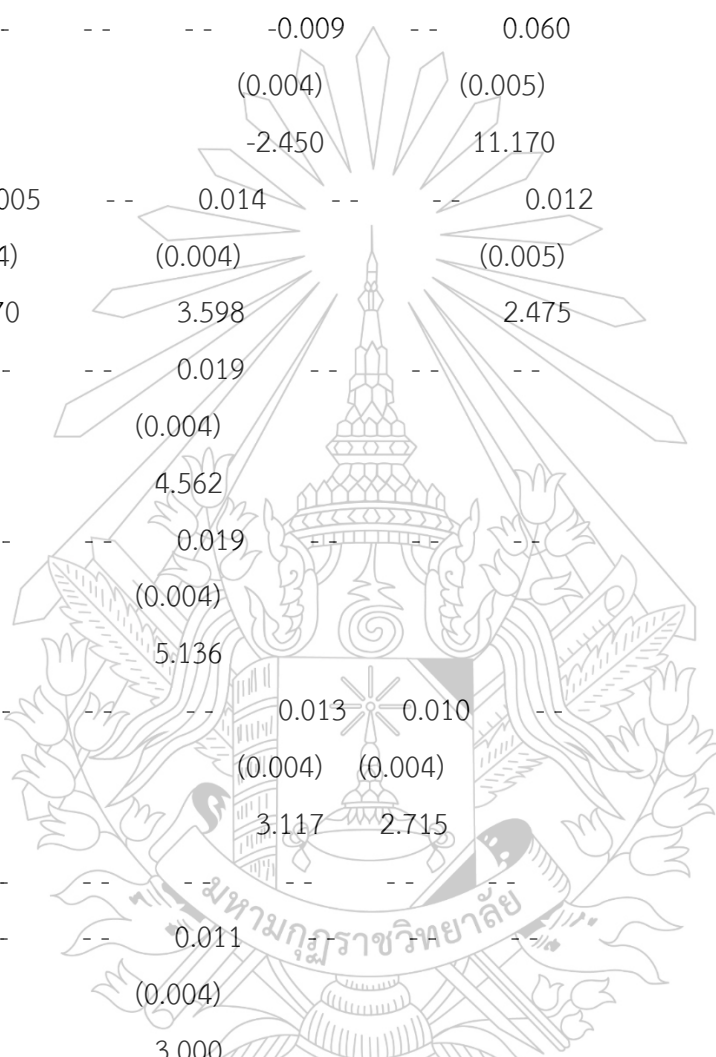
NOTE: R² for Structural Equations are Hayduk's (2006) Blocked-Error R²

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

IL	PA	DT	EC	ET	SS
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.948	0.943	0.899	0.785	0.742	0.988

THETA-EPS

IL1	IL2	IL3	PA1	PA2	PA3
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.072					
(0.008)					
9.245					
0.013	0.060				
(0.005)	(0.006)				
2.294	10.409				
-0.009	--	0.063			
(0.004)		(0.006)			
-2.186		11.262			



PA1	0.014	--	--	0.069		
	(0.004)			(0.007)		
	3.480			9.827		
PA2	0.004	--	--	0.011	0.054	
	(0.003)			(0.005)	(0.005)	
	1.131			2.162	10.159	
PA3	--	--	--	-0.009	--	0.060
				(0.004)		(0.005)
				-2.450		11.170
PA4	-0.005	--	0.014	--	--	0.012
	(0.004)		(0.004)			(0.005)
	-1.170		3.598			2.475
DT1	--	--	0.019	--	--	--
			(0.004)			
			4.562			
DT2	--	--	0.019	--	--	--
			(0.004)			
			5.136			
DT3	--	--	--	0.013	0.010	--
				(0.004)	(0.004)	
				3.117	2.715	
EC1	--	--	--	--	--	--
EC2	--	--	0.011	--	--	--
			(0.004)			
			3.000			
EC3	-0.010	--	--	--	--	--
	(0.003)					
	-2.903					
ET1	--	--	--	--	--	--

ET2	--	--	0.009	--	--	--
			(0.003)			
			2.617			
ET3	--	--	0.013	0.012	--	--
			(0.003)	(0.003)		
			4.141	3.494		
SS1	--	--	--	-0.008	--	--
			(0.003)			
			-2.294			
SS2	0.014	--	--	0.011	--	--
	(0.004)			(0.004)		
	3.380			2.904		
SS3	0.035	0.012	0.008	--	--	0.011
	(0.005)	(0.004)	(0.003)			(0.003)
	7.264	3.149	2.401			3.281
THETA-EPS						
	PA4	DT1	DT2	DT3	EC1	EC2
PA4	0.106					
	(0.008)					
	13.402					
DT1	--	0.071				
		(0.008)				
		9.157				
DT2	--	0.007	0.039			
		(0.006)	(0.006)			
		1.232	6.118			
DT3	0.016	--	--	0.081		
	(0.005)			(0.006)		

	3.420			13.626	
EC1	-0.014	--	--	0.011	0.073
	(0.005)			(0.004)	(0.007)
	-2.969			2.641	11.148
EC2	--	--	--	--	--
					0.069
					(0.006)

					10.887
EC3	-0.012	--	--	--	--
	(0.004)				
	-2.687				

ET1	--	--	--	--	--
ET2	--	--	--	--	--
ET3	0.013	--	0.007	0.020	--
	(0.004)		(0.003)	(0.004)	
	3.219		2.505	5.355	
SS1	--	--	--	0.033	0.022
				(0.005)	(0.005)
				6.281	4.215

SS2	--	--	--	--	--
SS3	0.010	--	--	--	--
	(0.004)				

THETA-EPS					
	2.315				
	EC3	ET1	ET2	ET3	SS1
	SS2				

EC3	0.069
	(0.006)

	11.345
ET1	0.012
	0.049

		(0.004)	(0.006)			
		3.112	8.089			
ET2	--	--	0.067			
			(0.006)			
			11.380			
ET3	--	-0.013	--	0.049		
		(0.004)		(0.005)		
		-3.263		9.550		
SS1	0.043	0.029	0.030	0.020	0.100	
	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.007)	
	7.963	6.099	6.103	5.130	13.831	
SS2	--	--	-0.009	--	--	0.079
		(0.004)			(0.007)	
		-2.557			11.843	
SS3	--	--	--	--	--	0.023
					(0.005)	
					4.523	
THETA-EPS						
SS3						

SS3	0.074					
	(0.007)					
	10.978					
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	IL1	IL2	IL3	PA1	PA2	PA3
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.788	0.809	0.793	0.817	0.848	0.808
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	PA4	DT1	DT2	DT3	EC1	EC2

	0.667	0.769	0.870	0.590	0.762	0.778
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	EC3	ET1	ET2	ET3	SS1	SS2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.753	0.775	0.696	0.707	0.656	0.743
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	SS3					

	0.781					
Log-likelihood Values						
	Estimated Model			Saturated Model		
	-----			-----		
Number of free parameters(t)	88			190		
-2ln(L)	-11973.057			-12092.490		
AIC (Akaike, 1974)*	-11797.057			-11712.490		
BIC (Schwarz, 1978)*	-11434.664			-10930.052		
LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$						
Goodness-of-Fit Statistics						
Degrees of Freedom for (C1)-(C2)				102		
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)				119.433 (P = 0.1144)		
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)				117.354 (P = 0.1420)		
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)				17.433		
90 Percent Confidence Interval for NCP				(0.0 ; 48.827)		
Minimum Fit Function Value				0.263		
Population Discrepancy Function Value (F0)				0.0384		
90 Percent Confidence Interval for F0				(0.0 ; 0.108)		
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)				0.0194		
90 Percent Confidence Interval for RMSEA				(0.0 ; 0.0325)		

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)	1.00
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	0.651
90 Percent Confidence Interval for ECVI	(0.612 ; 0.720)
ECVI for Saturated Model	0.837
ECVI for Independence Model	22.080
Chi-Square for Independence Model (171 df)	9986.343
Normed Fit Index (NFI)	0.988
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.997
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.589
Comparative Fit Index (CFI)	0.998
Incremental Fit Index (IFI)	0.998
Relative Fit Index (RFI)	0.980
Critical N (CN)	524.952
Root Mean Square Residual (RMR)	0.00394
Standardized RMR	0.0143
Goodness of Fit Index (GFI)	0.974
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.951
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.523
TI Future Leader Skill Model	
Modification Indices and Expected Change	

Modification Indices for LAMBDA-Y

	IL	PA	DT	EC	ET	SS
IL1	--	0.185	0.003	0.017	2.583	2.306
IL2	--	0.159	0.783	1.380	3.637	1.336
IL3	--	5.841	0.332	0.135	0.213	4.318
PA1	2.254	--	0.105	0.090	1.038	0.084
PA2	0.299	--	4.794	1.001	3.462	0.051
PA3	0.380	--	0.008	0.423	0.930	2.146

PA4	0.096	--	0.195	2.928	1.948	1.528
DT1	0.038	0.395	--	0.895	0.040	0.630
DT2	0.495	1.965	--	0.418	0.705	1.560
DT3	0.247	0.115	--	0.635	1.720	0.820
EC1	3.096	0.204	1.620	--	0.497	2.198
EC2	0.328	0.309	0.084	--	0.042	0.702
EC3	0.546	0.133	0.331	--	2.824	0.803
ET1	0.179	2.772	1.978	5.294	--	1.331
ET2	0.043	0.546	2.304	0.214	--	0.237
ET3	0.388	0.369	0.442	0.508	--	1.572
SS1	1.220	0.266	3.038	--	--	--
SS2	0.724	0.320	0.933	5.884	2.503	--
SS3	2.769	6.817	4.244	0.129	2.849	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	IL	PA	DT	EC	ET	SS

IL1	--	0.110	-0.008	-0.009	-0.104	2.451
IL2	--	-0.073	-0.114	-0.076	0.126	-1.301
IL3	--	-0.448	-0.135	0.024	0.037	2.242
PA1	-0.252	--	0.039	0.022	0.082	0.113
PA2	-0.087	--	0.242	-0.061	-0.119	0.082
PA3	0.099	--	0.010	0.041	-0.063	0.510
PA4	-0.063	--	0.059	-0.165	-0.119	-0.401
DT1	0.030	0.076	--	0.060	0.014	0.203
DT2	-0.104	0.162	--	-0.035	-0.054	-0.330
DT3	-0.102	0.085	--	0.059	0.104	-0.847
EC1	0.149	0.035	0.104	--	0.048	0.168
EC2	-0.052	-0.043	-0.023	--	0.014	-0.096
EC3	-0.060	-0.027	-0.043	--	0.122	-0.096

ET1	-0.038	-0.136	-0.115	0.149	--	-0.144
ET2	0.045	-0.132	0.204	-0.036	--	-0.590
ET3	0.049	0.044	0.054	0.039	--	0.131
SS1	0.231	0.100	-0.214	--	--	--
SS2	0.204	-0.113	0.121	-0.162	-0.114	--
SS3	2.631	0.526	-0.246	-0.022	0.106	--

Modification Indices for BETA

	IL	PA	DT	EC	ET	SS
IL	--	3.923	1.116	1.112	0.212	2.838
PA	3.923	--	9.716	1.087	7.069	3.714
DT	1.116	9.716	--	0.304	0.002	4.097
EC	1.112	1.087	0.304	--	7.881	6.397
ET	0.212	7.069	0.002	7.881	--	0.170
SS	2.838	3.714	4.097	6.397	0.170	--

Expected Change for BETA

	IL	PA	DT	EC	ET	SS
IL	--	-0.307	-0.118	0.053	0.024	1.606
PA	-0.389	--	0.377	-0.062	-0.165	1.865
DT	-0.203	0.512	--	0.031	0.003	-1.591
EC	0.192	-0.179	0.065	--	0.223	-2.946
ET	0.077	-0.410	0.005	0.194	--	0.410
SS	0.273	0.250	-0.157	-0.138	0.022	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	IL	PA	DT	EC	ET	SS
IL	--	--	--	--	--	--

IL	--					
PA	3.923	--				
DT	1.116	9.716	--			
EC	1.112	1.087	0.304	--		
ET	0.212	7.069	0.002	7.881	--	
SS	2.838	3.714	4.097	6.397	0.170	--

Expected Change for PSI

	IL	PA	DT	EC	ET	SS
IL	--					
PA	-0.005	--				
DT	-0.003	0.009	--			
EC	0.003	-0.003	0.002	--		
ET	0.001	-0.007	0.000	0.010	--	
SS	0.004	0.004	-0.004	-0.007	0.001	--

Modification Indices for THETA-EPS

	IL1	IL2	IL3	PA1	PA2	PA3
IL1	--					
IL2	--	--				
IL3	--	--	--			
PA1	--	2.481	0.618	--		
PA2	--	1.819	4.073	--	--	
PA3	0.185	0.723	0.358	--	1.302	--
PA4	--	0.565	--	0.000	0.958	--
DT1	1.121	0.322	--	0.942	0.019	0.127
DT2	0.173	0.603	--	1.280	4.495	0.518
DT3	0.534	0.785	0.332	--	--	0.115
EC1	0.274	0.976	1.920	0.015	0.988	1.065

EC2	0.156	0.042	--	0.208	0.909	0.233
EC3	--	0.324	0.890	0.881	1.274	1.124
ET1	0.357	2.105	0.213	0.314	1.037	0.519
ET2	0.226	0.595	--	0.280	2.274	0.221
ET3	0.734	0.003	--	--	0.124	1.366
SS1	2.306	2.986	2.995	--	0.009	0.047
SS2	--	0.093	1.048	--	0.451	2.613
SS3	--	--	--	1.063	1.953	--

Modification Indices for THETA-EPS

	PA4	DT1	DT2	DT3	EC1	EC2
PA4	--					
DT1	1.280	--				
DT2	0.004	--	--			
DT3	--	0.677	0.677	--		
EC1	--	0.015	0.058	--	--	
EC2	2.294	3.549	3.495	1.850	0.509	--
EC3	--	1.068	0.954	0.222	0.503	2.010
ET1	1.118	0.383	0.326	0.017	4.768	1.821
ET2	0.065	1.110	0.035	1.889	1.656	0.003
ET3	--	0.151	--	--	0.985	0.462
SS1	0.446	0.040	1.350	0.457	--	--
SS2	2.755	0.769	0.056	1.182	0.001	1.053
SS3	--	0.268	0.493	2.177	0.846	0.448

Modification Indices for THETA-EPS

	EC3	ET1	ET2	ET3	SS1	SS2
EC3	--					
ET1	--	--				

ET2	0.663	1.118	--			
ET3	3.756	--	1.118	--		
SS1	--	--	--	--	--	
SS2	2.887	4.102	--	0.051	2.769	--
SS3	0.560	0.328	0.237	3.380	2.769	--

Modification Indices for THETA-EPS

SS3						

SS3	--					
Expected Change for THETA-EPS						
	IL1	IL2	IL3	PA1	PA2	PA3

IL1	--					
IL2	--	--				
IL3	--	--	--			
PA1	--	-0.006	-0.003	--		
PA2	--	-0.005	-0.006	--	--	
PA3	0.002	-0.003	0.002	--	-0.006	--
PA4	--	0.003	--	0.000	0.004	--
DT1	-0.003	0.002	--	-0.003	0.000	0.001
DT2	0.001	-0.002	--	0.003	0.006	-0.002
DT3	0.003	-0.003	-0.002	--	--	0.001
EC1	-0.002	0.004	0.005	-0.000	-0.004	-0.004
EC2	0.001	-0.001	--	-0.002	0.003	0.002
EC3	--	0.002	-0.003	0.004	-0.004	0.004
ET1	-0.002	0.005	0.002	0.002	-0.003	-0.002
ET2	-0.002	0.003	--	0.002	-0.005	0.002
ET3	-0.003	0.000	--	--	0.001	-0.004
SS1	0.006	-0.006	0.006	--	0.000	0.001

SS2 -- 0.001 0.004 -- -0.003 0.006

SS3 -- -- -- 0.004 0.005 --

Expected Change for THETA-EPS

PA4 DT1 DT2 DT3 EC1 EC2

PA4 --

DT1 0.005 --

DT2 0.000 -- --

DT3 -- -0.003 0.004 --

EC1 -- 0.000 0.001 --

EC2 -0.008 0.008 -0.006 0.006 -0.004 --

EC3 -- -0.004 0.003 -0.002 -0.004 0.008

ET1 -0.004 -0.002 -0.002 0.000 0.009 0.006

ET2 -0.001 0.004 -0.001 0.005 -0.005 0.000

ET3 -- -0.001 -- -- -0.004 -0.002

SS1 0.003 -0.001 -0.003 -0.003 -- --

SS2 -0.008 0.003 -0.001 0.004 0.000 -0.004

SS3 -- -0.002 -0.002 -0.005 0.003 -0.002

Expected Change for THETA-EPS

EC3 ET1 ET2 ET3 SS1 SS2

EC3 --

ET1 --

ET2 0.003 0.007 --

ET3 0.007 -- -0.006 --

SS1 -- -- -- -- --

SS2 -0.006 -0.008 -- 0.001 0.007 --

SS3 -0.003 0.002 -0.002 0.005 -0.007 --

Expected Change for THETA-EPS

SS3

SS3 --

Maximum Modification Index is 9.72 for Element (3, 2) of BETA

TI Future Leader Skill Model

Factor Scores Regressions

ETA

	IL1	IL2	IL3	PA1	PA2	PA3
IL	0.205	0.191	0.223	0.022	0.066	0.090
PA	0.005	0.078	0.015	0.190	0.206	0.204
DT	0.019	0.076	-0.100	0.029	0.036	0.046
EC	0.078	0.032	-0.069	-0.039	0.049	0.004
ET	0.023	0.052	-0.094	-0.063	0.078	0.028
SS	0.013	0.090	0.037	0.060	0.081	0.069

ETA

	PA4	DT1	DT2	DT3	EC1	EC2
IL	0.024	0.010	0.038	0.033	0.028	-0.001
PA	0.091	0.037	0.084	-0.042	0.036	0.016
DT	0.025	0.174	0.378	0.111	0.004	0.036
EC	0.107	0.037	0.062	-0.061	0.298	0.246
ET	0.013	0.057	0.031	-0.083	0.075	0.033
SS	0.026	0.042	0.091	0.010	0.028	0.030

ETA

	EC3	ET1	ET2	ET3	SS1	SS2
IL	0.050	0.041	0.022	-0.027	0.025	0.080
PA	0.018	0.028	0.030	-0.025	0.032	0.046

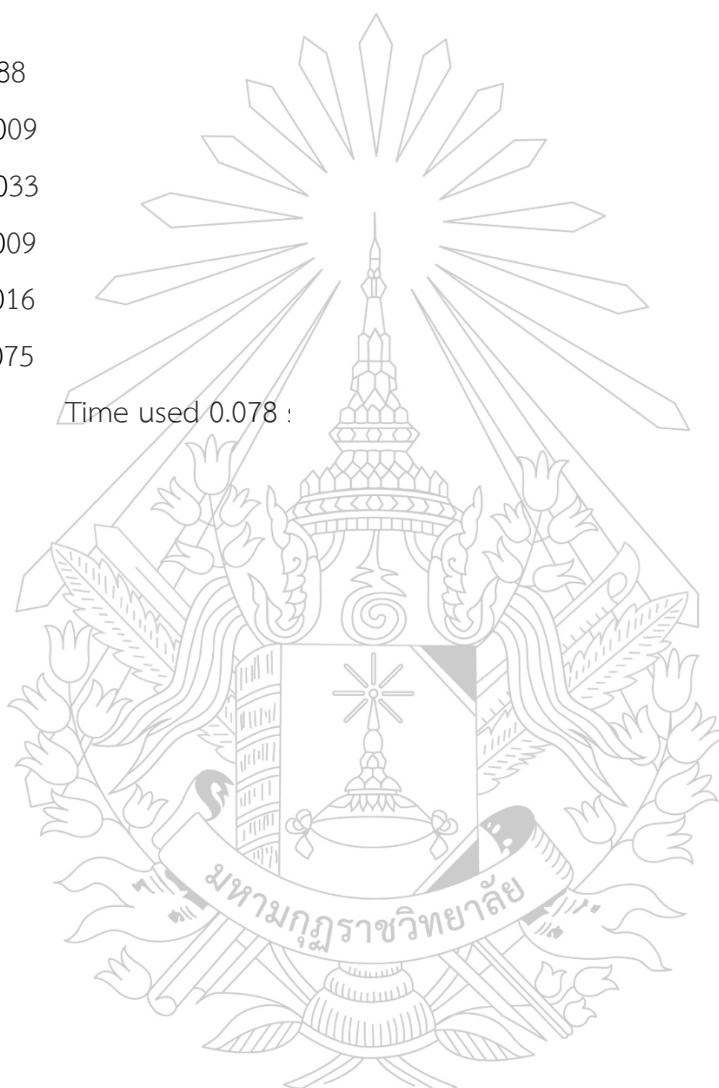
DT	0.016	0.023	0.046	-0.045	0.018	0.048
EC	0.348	0.021	0.089	0.068	-0.315	0.054
ET	0.045	0.376	0.230	0.381	-0.272	0.074
SS	0.016	0.032	0.032	-0.004	0.055	0.098

ETA

SS3

IL	-0.088
PA	0.009
DT	0.033
EC	-0.009
ET	0.016
SS	0.075

Time used 0.078 :





การสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ทรงคุณวุฒิ



นางสาวอภิสมา โยธาภักดี

การสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ทรงคุณวุฒิ



นางสาวอภิสมา โยธาภักดี

การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ฯ กับผู้ทรงคุณวุฒิ



นางสาวกิสมา โยธาภักดี

ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินแนวทางการพัฒนา ฯ



รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร
Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra



ดร.สุภชัย จันปุม



รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปมัยอริชัย



ดร.ชัยพร รงชัยวัฒนัน



ดร.กชพร มณีพงษ์



ดร.อุเทนร์ บันติดยู



ดร.เจลิมพร ราชศรีชัย

นางสาวอภิสม่า โยธาทักดี

ประวัติผู้เขียนคุณิพนธ์

ชื่อ	นางสาวอริสมา โยธากักดี
วัน เดือน ปี เกิด	25 กรกฎาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม จังหวัดเลย พ.ศ. 2552 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2555 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.วิจัยและประเมินผล การศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	123 หมู่ 4 ต.ปากปวน อ. วังสะพุง จ.เลย
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

